

A perceção do impacto da formação pós- graduada no desenvolvimento profissional: O Caso das Pós-Graduações do ISCSP-IEPG no Ano Letivo de 2017/18

Manuel Carlos de Sousa Antunes

Orientador: Prof. Doutor Miguel Pereira Lopes

Coorientador: Prof. Doutora Maria João Velez

Trabalho de projeto para obtenção de grau de Mestre em Políticas de
Desenvolvimento de Recursos Humanos

Lisboa

2019

WWW.ISCSP.U LISBOA.PT

A perceção do impacto da formação pós-graduada no desenvolvimento profissional: O Caso das Pós- Graduações do ISCSP-IEPG no Ano Letivo de 2017/18

Manuel Carlos de Sousa Antunes

Orientador: Prof. Doutor Miguel Pereira Lopes

Coorientador: Prof. Doutora Maria João Velez

Trabalho de projeto para obtenção de grau de Mestre em Políticas de
Desenvolvimento de Recursos Humanos

Júri:

Presidente:

- Doutora Helena Maria Águeda Marujo, Professora Auxiliar do Instituto Superior de
Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

Vogais:

- Doutor Luís Miguel Pereira Lopes, Professor Associado do Instituto Superior de
Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

- Doutor Luís Pedro Serra Ramos, na qualidade de especialista de mérito
reconhecido.

Lisboa
2019

Agradecimentos

Ao Professor Doutor Miguel Pereira Lopes pelas oportunidades, incentivos, abertura e orientação dos últimos três anos.

À Professora Doutora Maria João Velez pela orientação e disponibilidade evidenciada no decurso do trabalho de projeto, particularmente na análise dos dados.

À Professora Doutora Patrícia Jardim da Palma pela visão, apoio e entusiasmo contagiante.

Às Professoras Doutoradas Sónia Gonçalves, Helena Marujo e Sónia Sebastião pelos ensinamentos, perspetivas e conselhos.

Ao Professor Doutor Manuel Meirinho pela confiança, exigência e rigor.

À Professora Doutora Alice Trindade e ao Dr. Pedro Lagos de Abreu, na qualidade de Diretora e de Coordenador do ISCSP-IEPG, respetivamente, pelo acolhimento da ideia de projeto e auxílio na tradução prática da mesma.

À Dra. Joana Costa pela colaboração prestada na recolha e análise de dados.

À minha esposa, Paula, pelo apoio incondicional na prossecução dos meus desafios pessoais, académicos e profissionais.

À minha filha, Matilde, pelo peso da responsabilidade conducente a fazer diariamente mais e melhor, bem como pelas alegrias concedidas.

Aos meus pais, António e Isabel, pela criação, educação e esforços realizados.

A Jesus Cristo e a Nossa Senhora por estarem permanentemente ao meu lado.

Resumo

O presente estudo possui como tema central o impacto da formação pós-graduada no desenvolvimento profissional.

Em termos de procedimento, mensurámos as percepções dos alunos de Cursos de Pós-Graduação (PG) sobre o referido impacto na transferência de competências para as práticas (1) pessoais e (2) profissionais (profissão e carreira), bem como no (3) desempenho da organização da qual fazem(iam) parte. Para tal, realizámos uma pesquisa de tipo quantitativo, aplicando um questionário junto dos alunos das pós-graduações ministradas pelo Instituto de Estudos Pós-Graduados do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP-IEPG), em 2017/18.

O questionário apresenta uma primeira parte referente à recolha dos dados para retratar a amostra, através de perguntas de caracterização geral dos participantes, nas quais estão incluídas variáveis sociodemográficas, profissionais e académicas. A segunda parte, por sua vez, e recorrendo a uma escala do tipo Likert, com frequência de 1 a 5 pontos, diz respeito às opiniões sobre a satisfação relativamente à PG frequentada em termos de conteúdos programáticos, métodos de ensino-aprendizagem, equipa docente, sistema de avaliação, organização e logística, assim como à auscultação das percepções ao nível de transferência das aprendizagens para as práticas pessoais, profissionais e de performance organizacional.

Os resultados obtidos demonstram uma boa opinião dos alunos relativamente à PG frequentada. Tal, resulta de fatores ligados à satisfação como os “Conteúdos programáticos”, “Métodos de ensino-aprendizagem” e “Equipa docente”, mas, também, da percepção ao nível da transferência das competências adquiridas na PG para as práticas pessoais, do impacto da mesma na profissão e da sua influência no desempenho da organização da qual faz(ia) parte. Em contrapartida, os pós-graduandos percecionaram um impacto diminuto da PG nas respetivas carreiras profissionais.

Verificou-se a inexistência de diferenças significativas nas respostas dos alunos em face do género, idade, habilitações literárias, experiência profissional, cargo e tempo de exercício no mesmo.

Palavras-chave: formação profissional; cursos de pós-graduação; avaliação da formação; transferência das aprendizagens; impactos da formação.

Abstract

The present study has as its central theme the impact of postgraduate training on professional development.

In terms of procedure, we measured Postgraduate (PG) students' perceptions of that impact on the transfer of competencies to (1) personal and (2) professional (profession and career) practices, as well as (3) performance of the organization of which it is part. To this end, we conducted a quantitative research, applying a questionnaire to students of postgraduate studies given by the Instituto de Estudos Pós-Graduados do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP-IEPG), in 2017/18.

The questionnaire presents a first part regarding data collection to portray the sample through general characterization questions of the participants, which include socio-demographic, professional and academic variables. The second part, using a Likert-type scale, with a frequency of 1 to 5 points, concerns opinions about satisfaction with the PG attended in terms of syllabus, teaching-learning methods, teaching staff, evaluation system, organization and logistics, as well as listening to perceptions at the level of transfer of learning to personal, professional and organizational performance practices.

The results show a good opinion of the students regarding the PG attended. This results from factors related to satisfaction such as the “Syllabus”, “Teaching-learning methods” and “Teaching team”, but also from the perception of the transfer of competences acquired in PG to personal practices, the impact in the profession and its influence on the performance of the organization of which it is a member. In contrast, postgraduates perceived a minor impact of PG on their professional careers.

There were no significant differences in student responses regarding gender, age, educational attainment, professional experience, job title and length of exercise.

Keywords: professional training, postgraduate courses; training evaluation; transfer of learning; training impacts.

Índice

Agradecimentos	I
Resumo	II
Abstract	IV
Índice	V
Índice de Tabelas	VII
Índice de Gráficos	VII
Lista de Siglas	VIII
1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura	3
2.1. A Formação Como Fator de Competitividade	3
2.2. O Papel dos Cursos de Pós-Graduação	4
2.3. A Avaliação da Formação	5
3. Opções Metodológicas	8
3.1. Desenho de Investigação	8
3.2. Estratégia Metodológica	8
3.3. Recolha de Dados	9
3.4. Procedimento de Tratamento dos Dados	11
4. Apresentação dos Resultados	12
4.1. Caracterização da amostra	12
4.2. Análise de Validade e Confiabilidade do Questionário	17

4.2.1. Análise Fatorial do Questionário de Satisfação relativamente à Pós-Graduação.	18
4.3. Dados Descritivos e Correlações	20
4.4. A Influência do Género e da Idade nas Percepções dos Pós-Graduandos	25
4.5. A Influência da Componente Profissional nas Percepções dos Pós-Graduandos	26
4.6. A Influência das Habilitações Literárias nas Percepções dos Pós-Graduandos	27
4.7. Relação entre as Percepções dos Pós-Graduandos e a Avaliação Global da Pós-Graduação	28
5. Discussão e Conclusão	29
6. Bibliografia	34
7. Anexos	37

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Categorias e subcategorias de análise do questionário

Tabela 2 - Caracterização da amostra por PG frequentada

Tabela 3 - Caracterização da amostra por área de formação base

Tabela 4 – Análise fatorial do questionário de avaliação da satisfação em relação à PG

Tabela 5 – Análise fatorial do questionário para avaliação da percepção da transferência das competências adquiridas na PG para as práticas pessoais

Tabela 6 – Análise fatorial do questionário para avaliação da percepção da transferência das competências adquiridas na PG para as práticas profissionais

Tabela 7- Média, desvio-padrão e correlações

Tabela 8 - Influência do gênero e da idade nas percepções dos pós-graduandos

Tabela 9 – Influência da experiência profissional e do tempo no cargo nas percepções dos pós-graduandos

Tabela 10 - Influência das habilitações literárias nas percepções dos pós-graduandos

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Sexo

Gráfico 2 – Idade

Gráfico 3 – Experiência profissional (nº de anos)

Gráfico 4 – Tempo de exercício no cargo (nº de anos)

Gráfico 5 – Pós-graduação concluída

Gráfico 6 – Habilitações literárias

Gráfico 7 – Ano de conclusão do grau acadêmico

Lista de Siglas

ISCSP-IEPG - Instituto de Estudos Pós-Graduados do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

PG - Pós-Graduação

1. Introdução

Na atual sociedade do conhecimento, o ensino pós-graduado afirmou-se como um importante ativo para o desenvolvimento das economias nacionais, regionais e internacionais, visto que os conteúdos lecionados e os métodos utilizados proporcionam aprendizagens que atraem o interesse do mercado de trabalho em empregar alunos dos respectivos cursos (Eggins, 2014). Uma pós-graduação proporciona o conhecimento ou a atualização em matérias específicas de determinada área, direcionando-se para alunos recém-licenciados, mas, também, para profissionais que queiram desenvolver e aprofundar competências focadas nas suas expectativas e ambições de carreira.

Independentemente da tipologia, a avaliação dos projetos formativos afigura-se primordial para as instituições de ensino diagnosticarem o impacto das aprendizagens junto dos participantes e, por consequência, poderem proceder a alterações no sentido de melhorar e adequar a oferta disponibilizada. A investigação realizada prende-se com a perceção dos alunos quanto ao impacto do Curso de Pós-Graduação frequentado no ano letivo de 2017/18, em termos de aprendizagem, profissão e carreira (Raynor & Craven, 2015).

O objetivo principal do presente estudo centrou-se na avaliação das perceções que os alunos possuem sobre o impacto do Curso de Pós-Graduação do Instituto de Estudos Pós-Graduados (ISCSP-IEPG), frequentado em 2017/18, ao nível de: (1) aquisição de competências; (2) progressão na carreira; (3) avaliação de desempenho; (4) contributo percebido para o incremento do desempenho organizacional.

Neste contexto, estabelecemos os seguintes objetivos específicos:

- 1) Avaliar o grau de satisfação dos participantes em relação à pós-graduação (PG) frequentada;
- 2) Diagnosticar se as competências obtidas proporcionaram progressão na carreira e/ou mudança na mesma;
- 3) Analisar se as aprendizagens resultantes da PG foram transferidas para o ambiente de trabalho;

- 4) Analisar se as competências adquiridas tiveram influência no desempenho das organizações às quais pertencem atualmente ou pertenciam aquando da realização da PG.

Verificámos, também, a relação entre as metas acima descritas e variáveis sócio demográficas, tais como género, idade, experiência profissional, cargo, tempo de exercício no cargo, pós-graduação frequentada, habilitações literárias e área de formação base. Pretendemos, assim, por um lado, medir as dimensões e dinâmica da amostra, e, por outro, diagnosticar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre aquelas e outras variáveis da pesquisa como satisfação com a PG, perceção de transferência de competências e impacto no desempenho da organizacional.

Na sequência do levantamento acima descrito, o ISCSP-IEPG estará em condições de diagnosticar fatores críticos de sucesso dos Cursos de Pós-Graduação, efetuar eventuais alterações, definir ações para o efeito como, por exemplo, melhorar programas, conteúdos, métodos, organização, equipas e ações dos agentes envolvidos, mas, sobretudo, poder-se-ão melhorar os resultados de aprendizagem e a correspondente transferência para o contexto laboral dos alunos. Neste sentido, o presente “Trabalho de Projeto” cumpre a missão de contribuir de forma prática e aplicada para a melhoria efetiva de um contexto organizacional real.

2. Revisão da Literatura

2.1. A Formação como Fator de Competitividade

Definido o problema, diagnosticámos e analisámos a literatura científica relativa ao tema em estudo, quer ao nível da investigação, quer do enquadramento concetual para sustentá-la. A partir deste levantamento e análise foi, também, possível traçar uma panorâmica sobre o tema e desenvolver as etapas metodológicas.

A constante e avassaladora evolução tecnológica tem incrementado significativamente a automatização da vida em sociedade. Inserindo-se nesta, por consequência, o mercado de trabalho impõe aos profissionais a permanente obtenção de novas competências para que, eles próprios e as organizações, façam face às mudanças e mantenham a necessária competitividade.

A referida evolução e as consequentes mudanças do mercado levam à depreciação do conhecimento e das competências dos profissionais, fomentando a obsolescência do capital humano (Almeida & Carneiro, 2009; Banerjee, 2013). A formação afigura-se, assim, primordial para, por um lado, os cidadãos participarem plenamente na sociedade e, por outro, gerirem com êxito as transições do mercado laboral, quer enquanto trabalhadores por conta de outrem, quer em negócios próprios. Enquanto processo de obtenção de conhecimentos e desenvolvimento de competências, a atividade formativa pode proporcionar alterações no comportamento e atitudes dos profissionais, desejavelmente refletidas no respetivo desempenho e das organizações em que se inserem (Eggins 2014).

Foi Schultz (1958) quem formulou a ideia de conhecimento como forma de capital e começou por destacar o investimento em formação na perspetiva da decisão individual ou das partes interessadas para incrementar a produtividade do trabalhador. Por seu turno, Becker (1964) analisou o custo-benefício das atividades que levam ao aumento da produtividade. Entre elas, destacou o conhecimento, referindo que, tal como uma organização investe em capital físico para ganhar capacidade, deve fazer o mesmo com o seu capital humano. Mas, foram os estudos de Mincer (1974, Citado por Gillies, 2011) a revelarem-se fundamentais para analisar o retorno dos investimentos em educação,

relacionando o número de anos investidos em escolaridade com o período de tempo despendido para um profissional atingir objetivos e justificar determinadas diferenças salariais.

2.2. O Papel dos Cursos de Pós-Graduação

O aumento da competitividade, aliado ao permanente avanço da tecnologia, traduz-se em ciclos de renovação do conhecimento cada vez mais curtos. A aprendizagem ao longo da vida constitui, assim, um mecanismo inibidor da desatualização, permitindo que os profissionais não percam a capacidade de exercer as correspondentes tarefas eficientemente (Steffens, 2015). A Declaração de Bolonha (1999) procurou precisamente traçar diretrizes no sentido de as universidades europeias responderem aos desafios da sociedade do conhecimento, caracterizada pela competitividade resultante da globalização e do avanço tecnológico. Entre os contributos, destacam-se a criação de condições para a Educação ao Longo da Vida, através de cursos de formação especializada em diferentes áreas e domínios científicos, assim como potenciadores da empregabilidade por proporcionarem a obtenção de aprendizagens e o desenvolvimento de competências adequadas ao desempenho de uma profissão (Sin & Neave, 2016). Por forma a materializar os objetivos definidos, a Declaração prevê pressupostos como a adoção de um sistema baseado em dois ciclos – graduado e pós-graduado – e a promoção da avaliação de qualidade do ensino (Declaração de Bolonha, 1999).

Os cursos de pós-graduação são uma das formas de educação contínua à disposição dos profissionais, visto que a aprendizagem formal ou informal realizada após a conclusão dos primeiros estudos superiores, pode ser considerada como tal (Silva & Pontes, 2013). Segundo Eggins (2014), as ofertas com maior procura são percecionadas como catalisadoras de desenvolvimento profissional. O presente estudo institui como problema teórico a perceção dos alunos quanto ao impacto do Curso de pós-graduação do ISCSP-IEPG, frequentado em 2017/18, nas suas competências, carreiras e contextos laborais. A resposta está consubstanciada, quer em argumentos concedidos pela revisão literária, quer nos resultados de um questionário aplicado aos referidos participantes. O tema afigura-se relevante pelo facto de a avaliação constituir uma ferramenta basilar do

sistema formativo, através da qual se torna possível saber os correspondentes impactos ao nível da qualidade e evolução das aprendizagens, bem como diagnosticar oportunidades de melhoria por parte da entidade organizadora (Shenge, 2014).

2.3. A Avaliação da Formação

Por norma, os paradigmas teóricos referem-se aos conceitos de avaliação formativa tendo em conta os fins da própria avaliação. Autores como Kirkpatrick (2019) centram-se na eficácia da ação de formação, preocupando-se com a aferição dos resultados da mesma. Weiss (1988, Cit. por Petersén & Olsson, 2014) possui uma perspetiva de mensuração dos impactos de determinado programa relativamente às metas pré-estabelecidas, no sentido de ser obtida informação para apoiar a tomada de decisão com vista a melhorias nos programas. A avaliação pode, também, consubstanciar-se na recolha constante de informação sobre um conjunto de componentes da ação formativa sobre os quais são realizados juízos de valor para utilização dos resultados produzidos (Patton, 2012). Já autores como Stufflebeam e Shinkfield (2007, Cit. por Chinta, Kebritchi & Elias, 2016) olham-na como forma de avaliar o valor, mérito e/ou sentido de um programa formativo. Posicionamentos distintos pressupõem estratégias, propostas de intervenção e práticas igualmente diferenciadas. As opções por umas ou outras radicam, por um lado, nas especificidades dos correspondentes contextos de aplicação e, por outro, nas necessidades de informação dos respetivos destinatários.

Apesar do incremento de estudos sobre os impactos da formação registados nos últimos anos, ainda existem oportunidades em termos de investigação sobre o tema. A pertinência da avaliação proposta advém, por um lado, do facto de existirem investigações demonstrativas de resultados pouco expressivos ao nível individual e/ou organizacional face ao investimento realizado nos programas formativos (Cheng & Ho, 2001; Burke & Hutchins, 2007; Nikandrou, Brinia & Bereri, 2009), e, por outro, pelo início de uma análise ao impacto da oferta formativa dos Cursos do ISCSP-IEPG, eventualmente replicável nas diferentes edições das Pós-Graduações.

Na sequência da análise de diferentes modelos de avaliação na área formativa, constatámos abordagens centradas 1) na verificação do cumprimento dos objetivos de

aprendizagem pré-definidos; 2) no processo formativo; 3) nos benefícios da formação para os destinatários. Kirkpatrick (2019) conceitualizou uma sequência lógica para as intervenções avaliativas. Os quatro níveis do modelo de Kirkpatrick (1 – satisfação ou reação; 2 – aprendizagem; 3 – comportamento; 4 – resultados) concedem informação diferente entre si, mas interrelacionam-se, pois a produzida no primeiro nível possui importância para o segundo e assim sucessivamente. A título exemplificativo, se os formandos estiverem satisfeitos com a ação de formação, maiores probabilidades existem do respetivo grau de aprendizagem ser superior. Nas terceira e quarta áreas, o modelo CIRO, desenvolvido por Warr, Bird e Rackham (1970, Cit. por Park, Lee, Kim & Kim 2017) equivale aos níveis de avaliação 1 (Satisfação ou Reação), 2 (Aprendizagem) e 3 (Comportamento) de Kirkpatrick, visto determinar, respetivamente, o grau de satisfação dos participantes relativamente à formação e os correspondentes resultados ao nível 1) das competências adquiridas e/ou desenvolvidas e 2) do ponto de vista da aplicação em contextos reais de trabalho. A primeira área do CIRO centra-se no contexto ou ambiente de partida da formação, procurando perceber os motivos para a frequência do programa formativo, o tipo de saber a obter/desenvolver no curso e a modificação desejada com o mesmo. Quanto à segunda, analisam-se mecanismos de seleção dos formadores e dos formandos, programas, conteúdos, infraestruturas, meios pedagógicos e materiais.

A abordagem CIPP de Stufflebeam (1971, Cit. por Stavropoulou & Stroubouki, 2014) possui características muito similares à CIRO – avaliação nos domínios do contexto, condições para a intervenção, processos e resultados -, embora tenha surgido no domínio educativo, motivo pelo qual constitui uma referência na área da formação profissional. Também Brinkerhoff (1988, Cit. por Chen, Chang, Hsu & Sheen, 2017) concedeu grande importância ao conhecimento do contexto de partida da formação (exemplos: qual o objetivo da avaliação?; que fatores poderão afetar o processo?), mas, ao contrário de outros autores citados anteriormente, destacou as componentes associadas ao processo formativo (exemplos: quem vai gerir e acompanhar o processo?; como será calendarizada a avaliação?) na formulação de sete etapas para implementar um modelo de avaliação.

Apesar de ter mantido os quatro níveis de avaliação propostos por Kirkpatrick, Phillips (1997, Cit. por Sachdeva, 2014) acrescentou no nível 1 (Reação) a pergunta sobre a intenção dos formandos aplicarem as aprendizagens adquiridas durante a formação. Além disso, adicionou um quinto nível (ROI), no qual prevê a tradução económica em termos de retorno do investimento na formação a partir dos benefícios descritos no nível 4. Consubstanciado em vários estudos, não estabelece a correlação positiva entre níveis defendida por Kirkpatrick. O facto de se apurarem bons resultados em determinado nível não assegura que o mesmo suceda no seguinte, visto poderem ocorrer fatores dissuasores da utilização ou aplicabilidade dos adquiridos em contexto formativo. Por este motivo, Phillips defende a análise do impacto à medida da prossecução dos diferentes níveis avaliativos. Já a abordagem “Utilization Focused Evaluation” (Patton, 2012), consubstancia-se em uma avaliação virada fundamentalmente para resultados. Devido ao conhecimento de métodos e técnicas próprias para o efeito, o avaliador disponibiliza resultados aos “decision makers”, tornando-se, também e por isso, fulcral na tomada de decisão.

Neste contexto, conclui-se existirem várias abordagens relativamente à avaliação da formação, cujo diferencial reside no foco colocado pelas mesmas. Algumas são mais transversais, analisando o antes, durante e pós formação, enquanto outras centram-se fundamentalmente em intervenções efetuadas após os programas, particularmente nos resultados da ação formativa.

3. Opções Metodológicas

3.1. Desenho de Investigação

O percurso centenário do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas dotou-o de uma experiência e saber que, hoje, são colocados ao serviço dos alunos, parceiros e comunidade em geral. As atividades de formação não conducente a grau do ISCSP estão enquadradas em unidades de desenvolvimento, entre as quais o Instituto de Estudos Pós-Graduados (ISCSP-IEPG), especificamente para cursos de pós-graduação. No ano letivo de 2017/18, o ISCSP-IEPG disponibilizou uma oferta formativa de 24 Cursos de Pós-Graduação em 5 áreas distintas - Administração e Políticas Públicas; Estudos Políticos e Estratégicos; Estudos Sociais; Sociedade, Cultura e Media; e Recursos Humanos – cujos objetivos passaram por dotar os alunos de “competências com grande aplicabilidade profissional, bem como acrescer à sua prática profissional um enquadramento metodológico e de base científica de grande valia” (ISCSP, 2017). Na componente institucional do site relativa às pós-graduações, a Diretora do ISCSP-IEPG, Alice Trindade, refere que o Instituto cuida “de oferecer aos participantes um excelente ambiente de trabalho letivo, com docentes de reconhecido mérito, em salas dedicadas...” (ISCSP, 2017) ao ensino pós-graduado.

Tendo em conta as metas acima descritas do ISCSP-IEPG, importa iniciar uma avaliação do impacto nos alunos, que permita, por um lado, medir a respetiva eficácia e eficiência, percebendo as ações desencadeadoras dos efeitos pretendidos e diagnosticando os fatores críticos de sucesso, e, por outro, eventualmente, melhorar programas, conteúdos, métodos, organização e agentes envolvidos, incrementando resultados de aprendizagem e a correspondente transferência para o contexto laboral. Recorrendo à lógica de um dos modelos mais referenciados na literatura científica, designadamente o de Kirkpatrick (2019), avaliámos a perceção dos alunos quanto ao impacto da pós-graduação.

3.2. Estratégia Metodológica

A conceção do estudo pressupôs uma tomada de decisão sobre como medir fatores relevantes e respetivas técnicas de pesquisa. Neste particular, seguimos a pesquisa de

tipo quantitativo, visto pretendermos quantificar a ocorrência de um fenómeno, classificando e relacionando variáveis (Choy, 2014). Para tal, recorreremos à aplicação de um questionário, denominado “Impacto do Ensino Pós-graduado do ISCSP-IEPG na Carreira e no Posto de Trabalho”, optando por uma análise retrospectiva, visto que a pesquisa se baseia na autoavaliação efetuada pelos pós-graduandos de cursos já finalizados aquando da aplicação do questionário. Deste modo, na análise dos dados recolhidos, não comprovámos hipóteses previamente estabelecidas. Apresentamos, sim, um enquadramento teórico relativo à coleta, análise e interpretação dos dados.

3.3. Recolha de Dados

Aplicámos um questionário de avaliação que, além das meras reações dos participantes, permite comparar diferenças nas respostas dos participantes relativamente ao impacto da pós-graduação em função das variáveis sociodemográficas.

Realizámos análises para demonstrar a estabilidade da estrutura fatorial (Grohmann & Kauffeld, 2013). Além disso, este instrumento permitiu inquirir os estudantes de todas as pós-graduações do ISCSP-IEPG, reunindo, assim, os dados necessários para a análise e apresentação dos resultados.

O ISCSP-IEPG encarregou-se de enviar o link do questionário por e-mail aos alunos inscritos nas pós-graduações para cumprimento do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, visto ser a entidade detentora dos correspondentes endereços eletrónicos. No corpo do referido e-mail, redigimos um texto descrevendo a finalidade do estudo, assegurando a confidencialidade aos participantes e apelando à respetiva participação.

Atendendo ao tipo de questionário e questões colocadas, tomámos a decisão de não efetuar nenhum pré-teste de validação. Em termos de estrutura, o questionário possui duas partes: 1) correspondente ao grupo I, relativa à recolha de dados para retratar a amostra, através de perguntas de caracterização geral dos participantes nas quais estão incluídas variáveis sócio-demográficas (género e idade), profissionais (anos de experiência profissional, cargo e tempo de exercício no cargo) e académicas (pós-graduação frequentada, se a pós-graduação foi concluída, habilitações literárias, ano de conclusão do grau académico e área de formação base); 2) respeitante aos grupos II a

VI, à qual correspondem uma grelha de escala do tipo Likert. O segundo grupo diz respeito à recolha de opiniões sobre a satisfação relativamente à PG em termos de conteúdos programáticos, métodos de ensino-aprendizagem, equipa docente, sistema de avaliação, organização e logística, numa escala de 5 pontos em que 1 representa “Totalmente insatisfeito” e 5 “Totalmente satisfeito”; o terceiro está relacionado com a perceção dos alunos ao nível da transferência das competências adquiridas na PG para as práticas pessoais; o quarto tem que ver com a perceção dos alunos quanto à transferência das competências adquiridas na PG para as práticas profissionais; o quinto ausculta a perceção dos alunos do ponto de vista da influência das competências adquiridas durante a PG no desempenho da organização da qual faz(ia) parte. Os grupos III a V têm subjacente uma escala de 5 pontos em que 1 representa “Discordo totalmente” e 5 “Concordo totalmente”. No grupo VI, relativo à opinião global sobre a PG, optou-se por uma escala de 5 pontos em que 1 representa “Insuficiente” e 5 “Excelente” para a avaliação da PG, bem como por uma questão dicotómica, em que apresentámos duas opções de resposta, de carácter bipolar (sim ou não), quanto à recomendação da PG a terceiros e à disponibilidade para frequentar outro curso do ISCSP.

Tabela 1 - Categorias e subcategorias de análise do questionário

Fonte: elaborado pelo autor

Categorias	Subcategorias
Caracterização geral	Dados pessoais Dados profissionais e funcionais Dados académicos
Satisfação relativamente à pós-graduação	Conteúdos programáticos Métodos de ensino-aprendizagem Equipa docente Sistema de avaliação Organização e logística
Perceção da transferência das competências adquiridas na pós-graduação para as práticas pessoais	Aplicabilidade prática Pensamento crítico Ideias e soluções inovadoras
Perceção da transferência das competências adquiridas na pós-graduação para as práticas profissionais	Impacto na profissão Impacto na carreira
Perceção da influência das competências adquiridas durante a pós-graduação no desempenho da organização	Melhoria do desempenho organizacional Impacto direto nos resultados organizacionais
Opinião global sobre a pós-graduação	Avaliação global Recomendação a terceiros Disponibilidade para frequência de outro curso no ISCSP

3.4. Procedimento de Tratamento dos Dados

As medidas e técnicas de análise de dados foram definidas em consonância com a utilização da pesquisa quantitativa (estudo que procura classificar e relacionar variáveis) e a origem desses mesmos dados resulta de um censo. Relativamente à análise estatística, os dados foram inseridos e analisados a partir do programa estatístico SPSS - Statistical Package for the Social Sciences (versão 25).

Primeiro, foram levadas a cabo análises descritivas com o intuito de ser realizada tanto a caracterização da amostra como das variáveis em estudo. De igual modo, realizaram-se análises fatoriais com o objetivo de analisar a consistência interna do questionário utilizado e, conseqüentemente, de cada uma das suas dimensões. Adicionalmente, como forma de verificar a existência de associações entre a avaliação global da pós-graduação e as restantes variáveis em estudo, foram calculadas correlações de *Pearson*. Relativamente aos dados obtidos através do questionário, foi criado um registo em suporte MSExcel, conforme Anexo 1, que serviu de base de trabalho para a construção das bases de dados em SPSS.

4. Apresentação dos Resultados

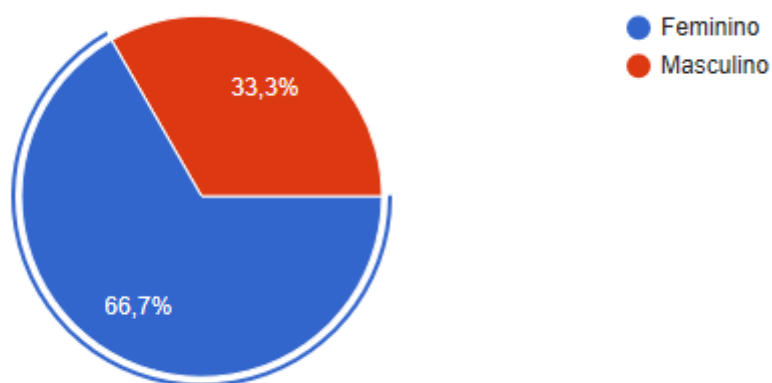
Consideramos que a presente investigação permitiu obter dados relevantes para a compreensão da problemática em estudo. Com efeito, baseado na lógica do modelo de Kirkpatrick, foi possível perceber o grau de satisfação ou reação dos alunos (nível 1) e, sobretudo, saber a respetiva perceção quanto ao impacto da pós-graduação frequentada em termos de transferência das competências adquiridas para as práticas pessoais e profissionais, bem como ao nível do desempenho da organização à qual pertencem ou pertenceram.

4.1. Caracterização da Amostra

Foram contactados e convidados a participar um total de 215 alunos inscritos nos Cursos de Pós-Graduação do ISCSP-IEPG em 2017/18, tendo sido rececionados 60 questionários, dos quais 40 (66,7%) do sexo feminino e 20 (33,3%) do sexo masculino.

Gráfico 1 – Sexo

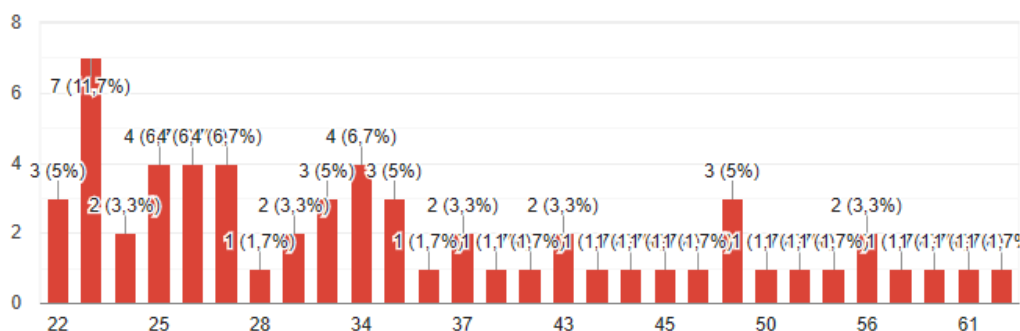
Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa



Os respondentes possuem idades compreendidas entre 22 e 66 anos, dos quais 37 (62,7%) encontram-se na faixa etária entre os 22 e os 37 anos.

Gráfico 2 – Idade

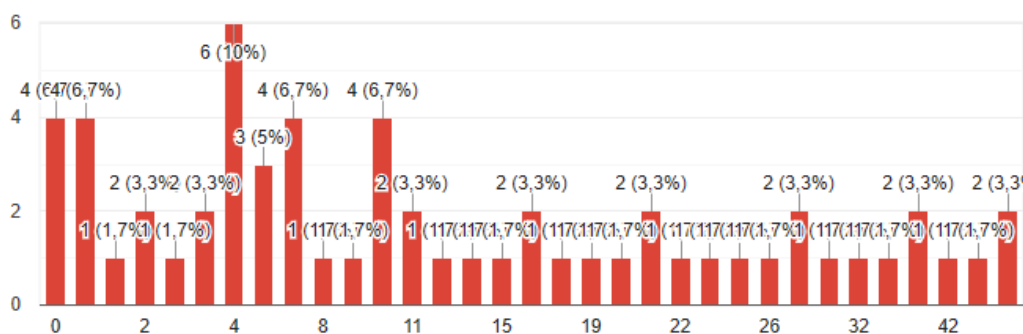
Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa



O tempo de experiência profissional médio dos respondentes cifra-se em 14 anos, sendo que 4 não possuem nenhuma prática e, no extremo oposto, 1 possui 44 anos de atividade laboral.

Gráfico 3 – Experiência profissional (nº de anos)

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa



55 (91,7%) dos respondentes trabalham por conta de outrem, 1 por conta própria e 4 não possuem ocupação profissional. Estes últimos, situam-se na faixa etária até aos 24 anos.

Em média, os respondentes exercem o cargo detido, aquando da resposta ao questionário, há 6,5 anos, existindo 41 (68,2%) há 10 anos na mesma posição e 1 com 32 anos no mesmo cargo.

Gráfico 4 - Tempo de exercício no cargo (nº de anos)

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

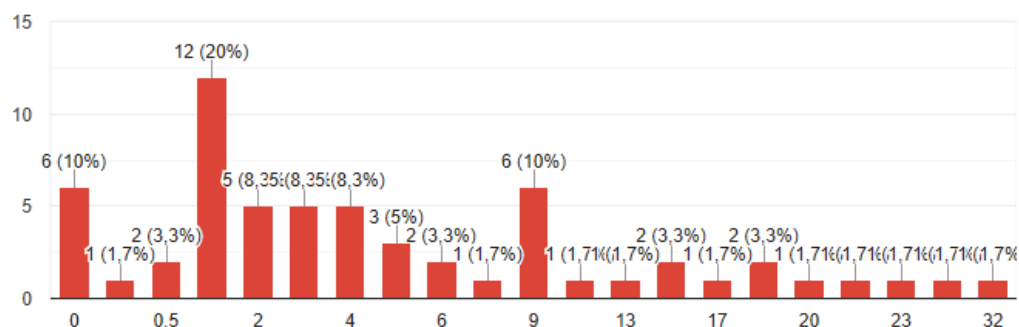


Tabela 2 - Caracterização da amostra por PG frequentada

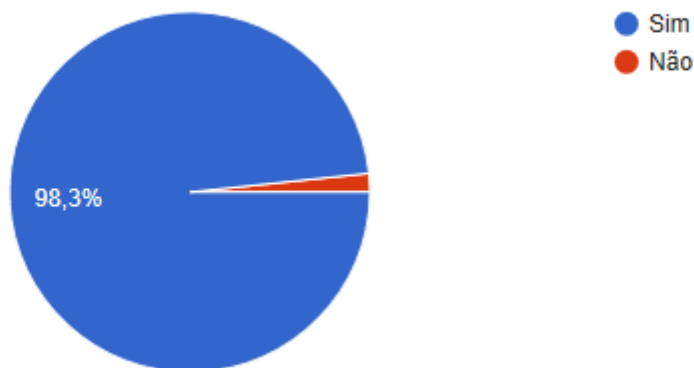
Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

Pós-Graduação	Respondentes	%
Administração e Gestão de Saúde	10	16,67
Administração e Gestão Financeira Pública	5	8,33
Antropologia Biológica e Forense	1	1,67
Comunicação e Marketing Político	2	3,33
Comunicação Estratégica Digital	4	6,67
Contabilidade e Gestão Pública	3	5,00
Criminologia e Reinserção Social	1	1,67
Crise e Ação Humanitária	5	8,33
Desenvolvimento Regional e Sustentabilidade	1	1,67
Diplomacia Comercial	1	1,67
Economia Social	6	10,00
Empreendedorismo e Inovação	1	1,67
Gestão de Recursos Humanos	2	3,33
Governance and Strategic Intelligence	4	6,67
Informações e Segurança	4	6,67
Proteção de Crianças em Perigo e Intervenção Local	4	6,67
Psicologia Positiva Aplicada	2	3,33
Terrorismo e Contra-Terrorismo	3	5,00
NÃO IDENTIFICADA	1	1,67

Dos 60 respondentes, 59 concluíram as respectivas pós-graduações.

Gráfico 5 - Pós-graduação concluída

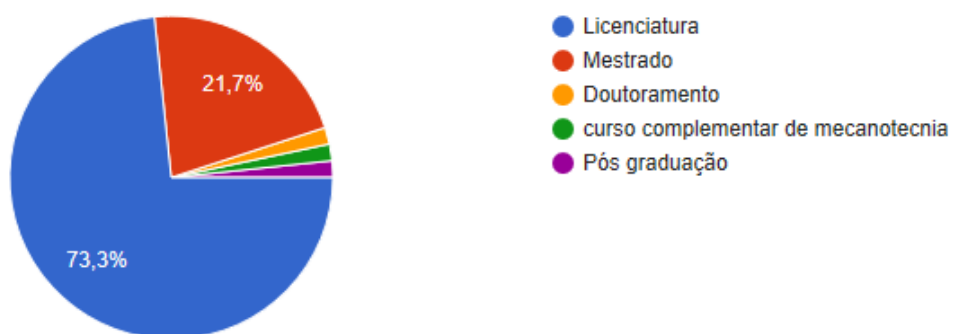
Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa



Dos 60 respondentes, 44 (73,3%) possuem licenciatura e 13 (21,7%) mestrado.

Gráfico 6 – Habilitações literárias

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa



Dos 60 respondentes, 40 (66,7%) concluíram os respectivos graus académicos até 5 anos antes da frequência da PG.

Gráfico 7 - Ano de conclusão do grau acadêmico

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

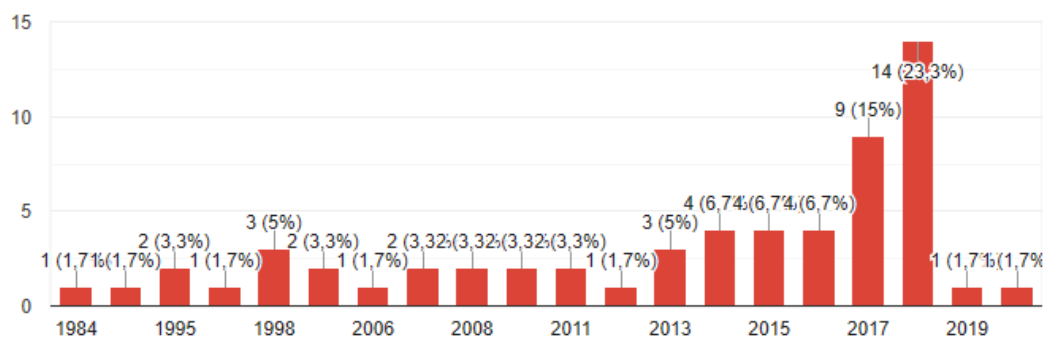


Tabela 3 - Caracterização da amostra por área de formação base

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

Área de Formação Base	Respondentes	%
Administração	1	1,67
Agronomia	1	1,67
Animação e Intervenção Sociocultural	1	1,67
Biologia	1	1,67
Cardiopneumologia	3	5,00
Ciência Política	8	13,33
Ciências da Comunicação	7	11,67
Ciências Militares	2	3,33
Contabilidade e Administração	3	5,00
Direito	3	5,00
Economia	3	5,00
Educação de Infância	2	3,33
Enfermagem	3	5,00
Engenharia Informática	1	1,67
Estudos Europeus	1	1,67
Geografia	1	1,67
Gestão de Empresas	3	5,00
Gestão de Recursos Humanos	1	1,67
Gestão e Marketing	1	1,67
Línguas e Literaturas Modernas	2	3,33
Línguas, Literaturas e Culturas	1	1,67
Marketing e Informática	1	1,67
Mecânica	1	1,67
Medicina	1	1,67
Nutrição	1	1,67
Publicidade e Marketing	1	1,67
Relações Internacionais	3	5,00
Serviço Social	2	3,33
Sociologia	1	1,67

Por uma questão de parcimônia, os gráficos relativos aos restantes resultados do questionário encontram-se nos anexos 2 a 11.

4.2. Análise de Validade e Confiabilidade do Questionário

Com base nas respostas aos 13 itens de avaliação da satisfação relativamente à PG, procedeu-se à aplicação dos testes de Kaiser-Mayer-Olkin ($KMO = .88$) e de Esfericidade de Bartlett [$\chi^2(78) = 578.732$, $p < .001$], os quais permitiram verificar que os dados são fatorizáveis. Posto isto, procedeu-se a uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) recorrendo ao método de eixos principais com rotação varimax. Foram obtidas comunalidades superiores a .40 em todos os itens (variando entre .45 e .81), facto demonstrativo de níveis adequados de relação entre itens e fatores.

Tabela 4 - Análise fatorial do questionário de avaliação da satisfação em relação à PG

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

Itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	h^2
1. Conteúdos lecionados	.85	-.23	.05	.79
2. Pertinência/atualidade dos conteúdos	.86	-.21	.06	.81
3. Métodos utilizados na transmissão dos conteúdos	.83	-.23	-.05	.77
4. Tempo dedicado às componentes teórica e prática	.73	-.15	.18	.69
5. Bibliografia proposta e documentação disponibilizada	.77	-.10	-.06	.66
6. Domínio e clareza na exposição das matérias lecionadas	.86	.06	-.12	.81
7. Aplicação de metodologias pedagógicas adequadas	.83	-.28	-.17	.80
8. Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas e/ou apoio nas dificuldades sentidas	.73	.13	-.09	.62
9. Métodos de avaliação	.70	.15	-.24	.66
10. Celeridade na apresentação dos resultados	.77	.52	-.35	.77
11. Duração do curso de pós-graduação (adequação do tempo ao programa)	.58	-.01	.45	.59
12. Adequação das infra-estruturas (salas de aula e de estudo, biblioteca) e dos suportes pedagógicos (quadros didáticos, projetor, meios audiovisuais)	.53	.26	.47	.49
13. Disponibilidade do apoio administrativo e respetiva qualidade da resposta	.45	.47	.21	.51
Eigenvalues	7.42	1.23	1.06	
% Variância explicada (total = 67.06)	54.81	6.62	5.62	
Alfa de Cronbach (total = .94)				

4.2.1. Análise Fatorial do Questionário de Satisfação relativamente à Pós-Graduação

Através da análise fatorial (tabela 4) emergiram três fatores, todos eles com valores próprios superiores à unidade. Apesar disso, a primeira dimensão obteve um valor próprio de 7.42, e explica 54.81% da variância, sendo que 12 dos 13 itens saturam neste fator, variando entre .53 a .86.

Relativamente à análise de consistência interna, foi obtido um valor de alfa bastante satisfatório para a escala total ($\alpha = .94$).

Com base nas respostas aos 3 itens relativos à percepção da transferência das competências adquiridas na PG para as práticas pessoais, procedeu-se à aplicação dos testes de KMO (.73) e de Esfericidade de Bartlett [$\chi^2(3) = 95.089$, $p < .001$], os quais permitiram verificar que os dados são fatorizáveis. Posto isto, procedeu-se a uma AFE recorrendo ao método de eixos principais com rotação varimax (tabela 2). Foram obtidas comunalidades superiores a .50 em todos os itens (variando entre .59 e .66). De acordo com o esperado, os três itens agruparam-se numa mesma dimensão, tendo sido obtido um valor próprio de 2.43 que explica 71.83% da variância total. No que diz respeito ao cálculo da fiabilidade deste instrumento, foi obtido um valor de alfa de .88, demonstrando que os itens desta escala apresentam uma consistência interna satisfatória.

Tabela 5 - Análise fatorial do questionário para avaliação da percepção da transferência das competências adquiridas na PG para as práticas pessoais

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

Itens	Fator 1	h^2
1. Obtive ou incrementei aprendizagens passíveis de aplicabilidade prática	.80	.56
2. Aumentei o meu pensamento crítico	.91	.66
3. Aumentei ou passei a apresentar ideias e soluções inovadoras	.82	.59
Eigenvalues	2.43	
% Variância explicada (total = 71.83)		
Alfa de Cronbach (total = .88)		

Com base nas respostas aos 5 itens relativos à percepção da transferência das competências adquiridas na pós-graduação para as práticas profissionais, procedeu-se à aplicação dos testes KMO (.76) e de Esfericidade de Bartlett [$\chi^2(21) = 282.041$, $p < .001$], os quais permitiram verificar que os dados são fatorizáveis. Posto isto, fez-se uma AFE recorrendo ao método de eixos principais com rotação varimax. Relativamente à análise fatorial, emergiram dois fatores, um relativo ao impacto na profissão e outro ao impacto na carreira (ver tabela 6). Assim sendo, para o fator relativo ao impacto na profissão foi obtido um valor próprio de 1.33, que explica 16.30% da variância, e cujos valores de saturação variam entre .59 e .96. Já no segundo fator relativo ao impacto na carreira foi obtido um valor próprio de 4.15, explicando 55.13% da variância, cujos valores de saturação variam entre .66 e .93.

Com base nos dois fatores emergentes da AFE, estimou-se a consistência interna de cada um deles, recorrendo-se ao cálculo do alfa de Cronbach total, sendo este de .89. Relativamente às dimensões emergentes - impacto na profissão ($\alpha = .89$) e impacto na carreira ($\alpha = .85$) - demonstraram igualmente valores de alfa aceitáveis.

Tabela 6 - Análise fatorial do questionário para avaliação da percepção da transferência das competências adquiridas na PG para as práticas profissionais

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

Itens	Fator 1	Fator 2	h^2
1. A Pós-graduação permitiu a atualização dos meus conhecimentos profissionais	.09	.96	.71
2. Os conhecimentos adquiridos na pós-graduação são aplicáveis no meu trabalho diário	.26	.80	.69
3. Os resultados das minhas avaliações de desempenho melhoraram após a frequência da pós-graduação	.42	.59	.58
4. Na sequência da pós-graduação progredi na carreira (maiores responsabilidades, tarefas mais complexas, mudança de área funcional e/ou cargo superior na hierarquia organizacional)	.66	.47	.68
5. Na sequência da pós-graduação vi incrementado o pacote de remunerações e benefícios	.78	.23	.75
6. Na sequência da pós-graduação tive oportunidades para transitar e/ou mudei de organização	.93	.14	.79
7. Na sequência da pós-graduação consegui emprego	.74	.21	.66
Eigenvalues	4.15	1.33	
% Variância explicada (total = 71.43)	55.13	16.30	
Alfa de Cronbach (total = .89)	.89	.85	

Com base nas respostas aos 2 itens relativos à percepção da influência das competências adquiridas durante a pós-graduação no desempenho da organização da qual faz(ia) parte, procedeu-se à aplicação dos testes de KMO (.500) e de Esfericidade de Bartlett [$\chi^2(1) = 59.104$, $p < .001$], os quais permitiram verificar que os dados não são fatorizáveis, pelo que não se prosseguiu com a análise fatorial exploratória. No que diz respeito ao cálculo da fiabilidade deste instrumento, foi obtido um valor de alfa de .89, demonstrando que os itens apresentam uma consistência interna satisfatória.

4.3. Dados Descritivos e Correlações

Tabela 7 – Média, desvio-padrão e correlações

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Avaliação PG frequentada (1-5)	3,90	0,97	1	,621**	,565**	,746**	,655**	0,21	,349**	,860**	,852**	,824**	,648**	,625**
2. Recomendaria a PG frequentada (1-2)	1,23	0,43	,621**	1	,348**	,604**	,534**	,329*	,337**	,603**	,495**	,409**	,288*	,460**
3. Frequentaria outra PG (1-2)	1,27	0,45	,565**	,348**	1	,561**	,543**	0,211	0,208	,594**	,519**	,397**	,325*	,328*
4. Transferência para as práticas pessoais (1-5)	3,96	0,86	,746**	,604**	,561**	1	,785**	,364**	,461**	,751**	,717**	,617**	,561**	,658**
5. Impacto na profissão (1-5)	3,58	1,07	,655**	,534**	,543**	,785**	1	,544**	,538**	,678**	,609**	,521**	,388**	,548**
6. Impacto na carreira (1-5)	2,26	1,19	0,21	,329*	0,211	,364**	,544**	1	,661**	0,168	0,159	0,115	-0,02	,280*
7. Influência no desempenho da organização (1-5)	3,08	1,22	,349**	,337**	0,208	,461**	,538**	,661**	1	,284*	,375**	0,221	0,166	,289*
8. Conteúdos programáticos (1-5)	4,08	0,81	,860**	,603**	,594**	,751**	,678**	0,168	,284*	1	,826**	,791**	,612**	,553**
9. Métodos de ensino-aprendizagem (1-5)	3,70	0,77	,852**	,495**	,519**	,717**	,609**	0,159	,375**	,826**	1	,841**	,644**	,579**
10. Equipa docente (1-5)	3,94	0,80	,824**	,409**	,397**	,617**	,521**	0,115	0,221	,791**	,841**	1	,726**	,525**
11. Sistema de avaliação (1-5)	3,89	0,79	,648**	,288*	,325*	,561**	,388**	-0,02	0,166	,612**	,644**	,726**	1	,457**
12. Organização e logística (1-5)	4,23	0,65	,625**	,460**	,328*	,658**	,548**	,280*	,289*	,553**	,579**	,525**	,457**	1

A análise do grau de relação entre duas variáveis quantitativas está consubstanciada no coeficiente de correlação de Pearson (r), cuja correlação se expressa através de valores situados entre -1 e 1. Quando o coeficiente se aproxima de 1, assiste-se ao aumento do valor de uma variável quando a outra também aumenta, ocorrendo uma relação linear positiva. Pelo contrário, assistimos a uma correlação negativa ou inversa caso o coeficiente se aproxima de -1. Deste modo, as variáveis também estão correlacionadas, mas quando o valor de uma aumenta o da outra diminui. Um coeficiente de correlação

próximo do zero significa a inexistência de relação entre as duas variáveis. Quanto mais se aproximam de 1 ou -1, maior força possui a relação.

Analisando as correlações apresentadas na tabela 7, torna-se notória a relação existente entre os tópicos “Conteúdos programáticos”, “Métodos de ensino-aprendizagem” e “Equipa docente” com a variável “Como avaliaria a pós-graduação que frequentou?” ($R=0,860;0,852;0,824$ – associação fortemente positiva). Na escala do tipo Likert, com frequência de 1 a 5 pontos, a média destes índices de satisfação relativamente à PG, por sua vez, cifrou-se em 4,08; 3,70; 3,94, respetivamente. Neste particular, os dois outros itens de mensuração da satisfação “Sistema de avaliação” – métodos e celeridade na apresentação dos resultados - e “Organização e logística” – consonância entre a duração do Curso e o programa, adequação das infra-estruturas (salas de aula e de estudo, biblioteca) e dos suportes pedagógicos (quadros didáticos, projetor, meios audiovisuais), assim como a disponibilidade por parte do apoio administrativo e respetiva qualidade da resposta - apresentaram médias altas, nomeadamente de 3,89 e 4,23.

Através dos dados da tabela, podemos, também, verificar uma forte relação positiva entre a equipa docente da PG, os conteúdos programáticos ($R=0,791$) e, sobretudo, os métodos de ensino-aprendizagem ($R=0,841$) da mesma. Assim, a maior parte dos inquiridos satisfeitos com a equipa docente (média de 3,94 em escala de 1 a 5) encontram-se igualmente satisfeitos com os conteúdos programáticos e os métodos apresentados.

Os respondentes apresentam índices de satisfação elevados relativamente ao sistema de avaliação (média de 3,89 em escala de 1 a 5) e à organização e logística (média de 4,23 em escala de 1 a 5), sendo que ambas possuem uma relação fortemente positiva com as variáveis “Conteúdos programáticos” ($R=0,612;0,553$), “Métodos de ensino-aprendizagem” ($R=0,644;0,579$) e “Equipa docente” ($R=0,726;0,525$).

Na componente “Conteúdos programáticos”, mais em concreto ao nível dos “Conteúdos lecionados”, 26,7% dos respondentes afirmaram estar totalmente satisfeitos, atribuindo a pontuação máxima (5). Mas, se juntarmos a nota 4, escolhida por 51,7% dos

indivíduos, atingimos um total de 78,4% de pós-graduandos satisfeitos. Já no tocante à “Pertinência e atualidade dos conteúdos”, houve menos (15%) a classificarem com nota 3 e mais (81,6%) a concederem classificações de satisfação (43,3%) e total satisfação (38,3%).

Na subsecção “Métodos de ensino-aprendizagem”, 43,3% dos respondentes revelaram satisfação e 20% total satisfação com os “Métodos utilizados na transmissão dos conteúdos”. O “Tempo dedicado às componentes teórica e prática”, por sua vez, mereceu satisfação por parte de 51,7% dos respondentes, tendo 35% avaliado com nota 4 e 16,7% com 5. 38,3% não se mostraram satisfeitos, nem insatisfeitos. Pelo contrário, 10% revelaram insatisfação. A “Bibliografia proposta e a documentação disponibilizada” satisfaz 51,7% de alunos e totalmente 18,3%, ou seja, 70% dos respondentes.

Quanto à “Equipa docente”, em termos de “Domínio e clareza na exposição das matérias lecionadas”, 81,7% dos respondentes demonstraram satisfação, tendo atribuído notas 4 (50%) e 5 (31,7%). A maioria dos respondentes (53,3%) mostrou-se satisfeita com a “Aplicação de metodologias pedagógicas”, 20% dos quais totalmente. A classificação 5 foi a mais escolhida por parte dos respondentes (41,7%) ao nível da disponibilidade dos docentes para esclarecerem dúvidas e/ou conceder apoio aos alunos nas dificuldades sentidas. Juntamente com a nota 4, atingem 76,7% de satisfação.

Os “Métodos de avaliação” utilizados pelos docentes satisfizeram 70% dos respondentes, tendo 50% atribuído classificações de 4 e 12 (20%) de 5. Já a “Celeridade na apresentação dos resultados” por parte dos docentes satisfaz 73,3% dos respondentes.

Ainda ligada à satisfação, na subsecção “Organização e logística”, 40% dos respondentes mostraram-se totalmente satisfeitos e 8,3% satisfeitos com a “Duração do curso de pós-graduação”. Já a adequação das infraestruturas (salas de aula e de estudo, biblioteca) e dos suportes pedagógicos (quadros didáticos, projetor, meios audiovisuais) mereceu total satisfação de 51,7% dos respondentes, sendo que 36,7% revelaram satisfação.

Quanto ao grupo “Percepção da transferência das competências adquiridas na PG para as práticas pessoais”, podemos concluir que, tanto a variável “Como avaliaria a pós-

graduação que frequentou?” ($R=0,746$), como as “Impacto na profissão” ($R=0,785$), “Conteúdos programáticos” ($R=0,751$) e “Métodos de ensino e aprendizagem” ($R=0,717$), mantêm uma associação fortemente positiva com o ponto acima mencionado, sendo que todos os seus valores estão próximos de 1. Logo, contribuíram positivamente para os itens associados: “Obtive ou incrementei aprendizagens passíveis de aplicabilidade prática” (73,3% dos respondentes estão em concordância), “Aumentei o meu pensamento crítico” (43,3% concordam totalmente e 36,7% estão de acordo) e “Aumentei ou passei a apresentar ideias e soluções inovadoras” (61,7% concordam e 26,7% fazem-no totalmente). A média de 3,96 na globalidade do grupo reflete a significativa concordância quanto à percepção de transferência das aprendizagens para as práticas pessoais.

Face aos dados apresentados na tabela 7, verifica-se que, de um modo geral, apesar da avaliação da PG frequentada ser boa (média de 3,90 em escala de 1 a 5), os respondentes julgam que não teve impacto na sua carreira ($R=0,210$ – fraca associação). Deste modo, maioritariamente, os respondentes não passaram a ter maiores responsabilidades e tarefas mais complexas, e não mudaram de área funcional e/ou cargo superior na hierarquia organizacional (46,7% discordam, entre eles 36,7% por completo); não viram incrementado o respetivo pacote de remunerações e benefícios (51,7% discorda por completo); não mudaram de organização (50% discorda por completo); e não obtiveram emprego, por via da frequência da PG (60% discorda, 50% dos quais totalmente).

Por outro lado, no que toca ao “Impacto na profissão”, existe uma correlação linear moderada-forte, significando que a PG teve influência na profissão daqueles que a avaliam de forma positiva ($R=0,655$). Os percentuais de concordância de 73,4% e 60% respetivamente, confirmam que a PG permitiu aos respondentes atualizar os conhecimentos profissionais e obter aprendizagens aplicáveis no seu trabalho diário. Já a melhoria das avaliações de desempenho ficou-se por uma concordância de 46,7%. A média do “Impacto na profissão” em escala do tipo Likert, com frequência de 1 a 5 pontos, cifrou-se nos 3,58.

A percepção dos respondentes aponta no sentido de o impacto da PG em termos profissionais resultar, fundamentalmente, dos “Conteúdos programáticos” ($R=0,678$) e dos “Métodos de ensino-aprendizagem” utilizados ($R=0,609$). Pelo contrário, estas variáveis ($R=0,168; 0,159$), bem como a “Equipa docente” ($R=0,115$) e a “Organização e logística” ($R=0,280$) revelaram-se inócuos aos olhos dos pós-graduandos do ponto de vista do “Impacto na carreira”.

A influência das competências adquiridas durante a PG no desempenho da organização da qual faz(ia) parte revelou fracas associações com os itens de satisfação, nomeadamente, “Conteúdos programáticos” ($R=0,284$), “Métodos de ensino-aprendizagem” ($R=0,375$), “Equipa docente” ($R=0,221$), “Sistema de avaliação” ($R=0,166$) e “Organização e logística” ($R=0,289$).

A média de respondentes que assume influência das competências adquiridas durante a PG no desempenho da organização da qual faz(ia) parte foi de 3,08, em escala de 1 a 5. Neste grupo, a percepção de 48,3% dos respondentes leva-os a concordar com a afirmação “Na sequência da pós-graduação estabeleci ou ajudei a estabelecer estratégias e procedimentos, que resultaram na melhoria do desempenho da organização(ões) onde trabalho(ei)”, sendo que 26,7% não concordam, nem discordam. Já no que respeito à PG ter proporcionado a “participação em projetos e/ou na prossecução de processos com impacto direto nos resultados da organização(ões) onde trabalho(ei)”, 41,6% concordam, 36,7% discordam e 21,7% não concordam, nem discordam.

Em termos da variável “Recomendaria a PG a colegas/familiares/amigos?”, o nível de associação mais alto ocorre com a variável “Como avaliaria a pós-graduação que frequentou?” ($R=0,621$ – correlação linear moderada-forte), sendo que a maioria das pessoas satisfeitas com a PG frequentada, possivelmente irão recomendá-la aos seus colegas, familiares e amigos. Neste particular, existe uma influência medianamente forte por via das variáveis “Transferência para as práticas pessoais” ($R=0,604$) e “Conteúdos programáticos” ($R=0,603$).

Colocados perante a questão “Frequentaria outra PG do ISCSP-IEPG?”, as respostas apresentam uma correlação linear moderada-forte com as variáveis “Conteúdos programáticos” ($R=0,594$), “Transferência para as práticas pessoais” ($R=0,561$) e “Métodos de ensino-aprendizagem” ($R=0,519$). Pelo contrário, a associação afigura-se fraca quanto às variáveis “Impacto na carreira” ($R=0,211$) e “Influência no desempenho da organização” ($R=0,208$).

A opinião global sobre a PG afigura-se positiva, visto que a avaliação em si alcançou uma média de 3,90 na escala de 1 a 5. Além disso, questionados sobre se “Recomendaria a PG frequentada”, em escala de 1 a 2, a média foi de 1,23; e se “Frequentaria outra PG do ISCSP-IEPG”, na mesma escala, atingiu uma média de 1,27.

À pergunta “Como avaliaria a pós-graduação que frequentou?”, 28,3% dos 60 respondentes optaram por Excelente, nível 5 (máximo) da escala. A maioria, 43,3%, optou pelo nível seguinte, 4 (Bom). Ambos perfazem, portanto, 71,6% de alunos com um alto grau de satisfação. 21,7% consideraram a PG satisfatória e 6,6% demonstraram insatisfação.

De referir, por último, que 78,3% dos respondentes recomendaria a PG frequentada a colegas/familiares/amigos e 73,3% frequentaria um outro Curso de pós-graduação no ISCSP.

4.4. A Influência do Género e da Idade nas Percepções dos Pós-Graduandos

Com o objetivo de averiguar a existência de diferenças estatisticamente significativas em função do género e da idade relativamente às variáveis em análise, recorreu-se a uma ANOVA One-Way, depois de verificados os pressupostos da normalidade e da homocedasticidade. Os resultados permitem concluir que, para um nível de significância .05, não existem diferenças significativas em função do género no que concerne a: satisfação em relação à pós-graduação ($F(1)=.71$; $p=.79$), percepção da transferência de competências adquiridas na pós-graduação para as práticas pessoais ($F(1)=.123$; $p=.73$), impacto na carreira ($F(1)=.673$; $p=.415$), impacto na profissão ($F(1)=.008$; $p=.933$), percepção da influência das competências adquiridas durante a pós-graduação no desempenho da organização da qual faz(ia) parte ($F(1)=1.014$; $p=.318$). Do mesmo

modo, também não se verificam diferenças estatisticamente significativas em função da idade relativamente às mesmas variáveis ($F(5)=.690$, $p=.633$; $F(5)=.658$, $p=.656$; $F(5)=1.623$, $p=.170$; $F(5)=.682$, $p=.639$; $F(5)=.812$; $p=.546$).

Tabela 8 - Influência do género e da idade nas percepções dos pós-graduandos

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

Variáveis	Influência	
	Género	Idade
Satisfação em relação à PG	$F(1)=.71$; $p=.79$	$F(5)=.690$, $p=.633$
Perceção da transferência de competências adquiridas na PG para as práticas pessoais	$F(1)=.123$; $p=.73$	$F(5)=.658$, $p=.656$
Impacto na carreira	$F(1)=.673$; $p=.415$	$F(5)=1.623$, $p=.170$
Impacto na profissão	$F(1)=.008$; $p=.933$	$F(5)=.682$, $p=.639$
Perceção da influência das competências adquiridas durante a PG no desempenho da organização da qual faz(ia) parte	$F(1)=1.014$; $p=.318$	$F(5)=.812$; $p=.546$

4.5. A Influência da Componente Profissional nas Percepções dos Pós-Graduandos

De seguida, procurou-se a existência de diferenças estatisticamente significativas em função da experiência profissional (em anos) e tempo no cargo (também em anos) relativamente às variáveis acima descritas. Para tal, procedeu-se a uma ANOVA One-Way, depois de verificados os pressupostos da normalidade e da homocedasticidade. Os resultados indicam, mais uma vez, que, para um nível de significância .05, não existem diferenças significativas entre estes grupos (experiência profissional e tempo no cargo) e satisfação em relação à pós-graduação ($F(4)=1.632$; $p=.179$; $F(4)=.975$; $p=.429$, respetivamente), perceção da transferência de competências adquiridas na pós-graduação para as práticas pessoais ($F(4)=.619$; $p=.651$; $F(4)=1.441$; $p=.233$), impacto na carreira ($F(4)=1.57$; $p=.195$; $F(4)=2.726$; $p=.100$), impacto na profissão ($F(4)=.008$; $p=.933$; $F(4)=.703$; $p=.593$), perceção da influência das competências adquiridas durante a pós-graduação no desempenho da organização da qual faz(ia) parte ($F(4)=1.014$; $p=.318$; $F(4)=1.104$; $p=.364$).

Tabela 9 – Influência da experiência profissional e do tempo no cargo nas percepções dos pós-graduandos

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

Variáveis	Influência	
	Experiência Profissional	Tempo no Cargo
Satisfação em relação à PG	F(4)=1.632; p=.179	F(4)=.975; p=.429
Percepção da transferência de competências adquiridas na PG para as práticas pessoais	F(4)=.619; p=.651	F(4)=1.441; p=.233
Impacto na carreira	F(4)=1.57; p=.195	F(4)=2.726; p=.100
Impacto na profissão	F(4)= .008; p=.933	F(4)=.703; p=.593
Percepção da influência das competências adquiridas durante a PG no desempenho da organização da qual faz(ia) parte	F(4)=1.014; p=.318	F(4)=1.104; p=.364

4.6. A Influência das Habilitações Literárias nas Percepções dos Pós-Graduandos

Recorreu-se igualmente a uma ANOVA One-Way para aferir a existência de diferenças estatisticamente significativas em função das habilitações literárias dos respondentes quanto às mesmas variáveis. Em consonância com os resultados obtidos anteriormente, para um nível de significância .05, não existem diferenças significativas entre o nível habilitacional e satisfação em relação à pós-graduação (F(2)=1.632; p=.207), percepção da transferência de competências adquiridas na pós-graduação para as práticas pessoais (F(2)=.621; p=.541), impacto na carreira (F(2)=1.23; p=.299), impacto na profissão (F(2)=.067; p=.935), percepção da influência das competências adquiridas durante a pós-graduação no desempenho da organização da qual faz(ia) parte (F(2)=.350; p=.706).

Tabela 10 - Influência das habilitações literárias nas percepções dos pós-graduandos

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

Variáveis	Influência
	Nível Habilitações Literárias
Satisfação em relação à PG	F(2)=1.632; p=.207
Percepção da transferência de competências adquiridas na PG para as práticas pessoais	F(2)=.621; p=.541
Impacto na carreira	F(2)=1.23; p=.299
Impacto na profissão	F(2)= .067; p=.935

Percepção da influência das competências adquiridas durante a PG no desempenho da organização da qual faz(ia) parte	F(2)=.350; p=.706
---	-------------------

4.7. Relação entre as Percepções dos Pós-Graduandos e a Avaliação Global da Pós-Graduação

Como forma de verificar a existência de associações entre as percepções dos pós-graduados e a avaliação da pós-graduação, foram calculadas correlações de *Pearson*. Assim, foram encontradas correlações positivas significativas entre a avaliação global da pós-graduação e as seguintes variáveis: satisfação em relação à pós-graduação ($r=.89$, $p<.001$); percepção da transferência de competências adquiridas na pós-graduação para as práticas pessoais ($r=.75$, $p<.001$); impacto na profissão ($r=.65$, $p<.001$); percepção da influência das competências adquiridas durante a pós-graduação no desempenho da organização da qual faz(ia) parte ($r=.35$, $p<.001$), apenas não se correlacionando de forma significativa com o impacto na carreira ($r=.21$, ns).

Tabela 11

Fonte: elaborado pelo autor – dados da pesquisa

Variáveis	Avaliação Global da PG
Satisfação em relação à PG	$r=.89$, $p<.001$
Percepção da transferência de competências adquiridas na PG para as práticas pessoais	$r=.75$, $p<.001$
Impacto na carreira	$r=.21$, ns
Impacto na profissão	$r=.65$, $p<.001$
Percepção da influência das competências adquiridas durante a PG no desempenho da organização da qual faz(ia) parte	$r=.35$, $p<.001$

5. Discussão e Conclusão

Decorridos catorze anos desde a primeira edição de um Curso de Pós-Graduação do ISCSP-IEPG, julgámos pertinente realizar um primeiro estudo para diagnosticar a satisfação dos alunos quanto às pós-graduações frequentadas, obter as respetivas perceções de transferência das competências obtidas para as práticas pessoais e profissionais, bem como de impacto no desempenho da organização à qual pertencem ou pertenceram.

Os resultados obtidos demonstram uma boa opinião global sobre a PG frequentada, alicerçada em correlações fortes entre a avaliação efetuada pelos respondentes e as variáveis de “Satisfação relativamente à pós-graduação”, “Perceção da transferência de competências adquiridas na pós-graduação para as práticas pessoais” e “Impacto na profissão”. Este terá sido um dos motivos pelos quais cerca de 75% dos respondentes se mostrou disponível para recomendar a PG e para frequentar outro Curso pós-graduado do ISCSP-IEPG. De referir, a talho de foice, que ambas constituem uma oportunidade em termos de candidaturas. No segundo caso, aludindo à necessária aprendizagem ao longo da vida, vislumbra-se a possibilidade de futura adequação de programas e formação executiva às necessidades dos alumni, consubstanciados, conforme defende Boeren (2017) em formatos integrados e abordagens interdisciplinares.

Entre os itens de satisfação propiciadores de elevadas correlações com uma avaliação positiva global da PG, destacaram-se os “Conteúdos programáticos”, “Métodos de ensino-aprendizagem” e “Equipa docente”. Tal, significa que a maioria daqueles que avaliam a PG de forma positiva estão satisfeitos com os conteúdos lecionados, sua pertinência e atualidade; os métodos de ensino utilizados, o tempo dedicado às componentes teórica e prática, a bibliografia proposta e a documentação disponibilizada; o domínio e clareza na exposição das matérias lecionadas por parte dos docentes, aplicação de metodologias pedagógicas e disponibilidade para esclarecimento de dúvidas e/ou apoio nas dificuldades sentidas. Apesar dos bons resultados, importa que o ISCSP-IEPG, à semelhança de outras instituições, adote práticas, conforme defende Sujoy (2012), de melhoria contínua, sensibilizando os docentes para a utilização

de pedagogia inovadora, consubstanciada em componentes experimentais e estudos de caso.

Os métodos de avaliação utilizados pelos docentes e a celeridade na apresentação dos resultados, por sua vez, apesar de apresentarem índices mais baixos, ainda assim satisfizeram cerca de 70% dos alunos. Neste aspeto será de ponderar a inclusão e/ou o incremento, entre os conhecimentos avaliados, de competências requeridas na vida profissional efetiva do pós-graduando, gerando um diagnóstico mais certo sobre a adequabilidade da aprendizagem às suas necessidades práticas.

No que concerne às componentes organizativa e logística, a satisfação dos alunos foi total a avaliar pelos indicadores de adequação do tempo de PG ao programa da mesma, infraestruturas, suportes pedagógicos, disponibilidade do apoio administrativo e respetiva qualidade da resposta, cujos resultados, em termos médios, se cifraram nos 85%.

Neste contexto, podemos concluir que o ensino pós-graduado do ISCSP-IEPG satisfaz bastante os alunos. A reação destes, primeiro nível de avaliação do modelo de Kirkpatrick (2019) no qual nos inspirámos, foi altamente positiva, indicando que os respondentes gostaram da PG, considerando-a útil para o desenvolvimento das suas habilidades. Há, contudo, que manter um esforço de atualização e, se possível, de antecipação das tendências nas áreas dos respetivos Cursos, bem como de melhores práticas, através de diagnósticos anuais ao mercado, interação com as organizações sobre as correspondentes necessidades nos domínios das PG's e recurso ao "feedback", analisado estatisticamente, dos pós-graduandos de cada edição.

Em face das expectativas dos pós-graduandos, cuja noção mais exata aconselharia a aplicação de um questionário prévio ao início de cada PG, torna-se importante saber os conteúdos, métodos e competências que buscam. Deste modo, poder-se-ão cruzar ambições individuais com as necessidades do mercado de trabalho recolhidas, por exemplo, através de painéis de especialistas externos à instituição, fazendo parte de uma espécie de Conselho Consultivo de cada PG. Simultaneamente, o ISCSP-IEPG conseguiria, através de um questionário pós-Curso, despistar satisfação e impacto das

aprendizagens, mas, também, cumprimento de expectativas, condições e motivação dos indivíduos para a aplicação prática dos conhecimentos.

Já na componente da percepção dos respondentes quanto à transferência das competências adquiridas, o estudo demonstrou uma forte relação entre a avaliação da PG e as práticas pessoais. Os respondentes sentem, portanto, que as aprendizagens têm aplicabilidade no seu dia-a-dia, viram incrementado o pensamento crítico e acrescida a capacidade de apresentarem ideias e soluções inovadoras. A pesquisa de Brooks & Everett (2008) corrobora esta perspetiva mais ampla, que aponta para uma influência da formação na própria identidade do aluno, assim como na sua relação com o mundo em geral.

A mensuração do impacto da PG na profissão revelou um elevado grau de concordância em termos de percepção quanto à atualização dos conhecimentos profissionais, assim como concordância em termos de aplicabilidade das aprendizagens no trabalho diário. Já ao nível de melhorias na sua avaliação de desempenho organizacional, não chegaram a metade os que concordaram. Pode, assim, suceder que a PG proporcione enriquecimento das competências individuais dos alunos, mas tal seja insuficiente para fazer a diferença e/ou ser notório em contexto organizacional. A própria motivação dos alunos quanto à transferência da formação para o contexto organizacional possui, segundo Holton (2005), uma influência direta no correspondente impacto, motivo pelo qual parece-nos pertinente contemplá-la em futuras abordagens, algo que não ocorreu no presente estudo.

Globalmente, a apreciação muito positiva quanto ao impacto da PG na profissão resultou dos conteúdos das unidades curriculares e dos métodos de aprendizagem utilizados. A aprendizagem dos alunos, equivalente ao segundo nível de avaliação do modelo de Kirkpatrick (2019), foi, deste modo, efetiva.

Os resultados referentes ao impacto na carreira devem ser merecedores de análise e posteriores medidas por parte do ISCSP-IEPG, visto que os dados – progressão e mudança de carreira, aumento do pacote de remunerações e benefícios, bem como obtenção de emprego – mostraram discordância significativa e fraca associação na

correlação com as restantes variáveis. Há que perceber se tal está relacionado com o tempo decorrido entre o final da PG e a resposta ao questionário do presente estudo (cerca de 1 ano não ter permitido a natural evolução profissional) ou se os conteúdos lecionados estão desadequados relativamente às necessidades do mercado laboral. Esta hipótese, por sua vez, pode, também, ser a resposta para o facto da influência da PG na melhoria do desempenho da organização à qual pertence o aluno e o impacto direto nos respetivos resultados não terem alcançado a concordância de metade dos respondentes. Neste sentido, em estudos futuros, o ISCSP-IEPG deverá alargar o período temporal decorrido entre a frequência da PG e o questionário. Vários autores, entre os quais McKenzie & Woodruff (2014), defendem mesmo que o fator tempo afigura-se limitador do ponto de vista das conclusões a retirar, pois os efeitos das ações de formação produzem efeitos modestos.

A diversidade de pós-graduações frequentadas (18) pelos respondentes pode ter influenciado os aspetos revelados como menos positivos no estudo. Assim, futuramente, será de ponderar a aplicação diferenciada (por PG) de um questionário desta natureza. A aplicabilidade prática, por exemplo, pode, em alguns Cursos, não constituir uma prioridade. A descontextualização relativamente às práticas organizacionais vigentes será outra possibilidade. Para ter noção da adequabilidade, dever-se-á recorrer a diagnósticos como os sugeridos atrás.

As próprias motivações dos alunos para frequentarem os cursos de PG e respetivos contextos profissionais, terão, eventualmente, contribuído para resultados menos positivos em termos de “impacto na carreira” e “influência no desempenho da organização” na sequência da PG. Se o intuito foi meramente de aquisição de conhecimento em área distinta da que trabalha (por questões de cultura geral, “hobby”, aquisição de competências para futura mudança, etc.) ou, por outro lado, não tenham existido oportunidades para aplicar os conhecimentos obtidos na organização à qual pertence até responder ao questionário, naturalmente o respondente terá concedido respostas que afetaram negativamente os dois itens em questão. Daí o reforço da ideia de o ISCSP-IEPG aplicar, no futuro, questionários pré e pós frequência dos respetivos

Cursos, que, além da despistagem do atrás exposto, poderá abrir portas a uma maior personalização do próprio ensino.

De referir, ainda, que as variáveis sócio-demográficas (sexo e idade), habilitacionais (habilitações literárias e área de formação) e profissionais (experiência profissional, cargo e tempo no mesmo) se revelaram inexpressivas para os resultados do estudo. Tal, deverá ser motivo de reflexão e despistagem futura, visto que estudos de natureza semelhante (Nikandrou, Brinia, & Bereri, 2009) têm demonstrado a importância das características do formando no processo de transferência de conhecimento.

Neste estudo, utilizámos o primeiro nível do modelo de Kirkpatrick (2019) - satisfação ou reação - e baseámo-nos nos restantes (aprendizagem, comportamento e resultados) para constituirmos um ponto de partida na avaliação dos Cursos do ISCSP-IEPG. Levando, também, em linha de conta as sugestões acima descritas, aquilo que delas resultar e outros contributos, julgamos estarem reunidas condições para, por um lado, serem diagnosticados fatores críticos de sucesso - programas, conteúdos, métodos, organização, equipas e ações dos agentes envolvidos – e, por outro, ocorrerem incrementos nos resultados de aprendizagem e na correspondente transferência para o contexto profissional dos alunos.

Apesar da evidência de pontos fortes justificativos de uma continuidade por parte do ISCSP-IEPG em termos de mensuração das opiniões dos pós-graduandos, os resultados do presente estudo demonstram algumas limitações ao nível do contexto, motivações e condições existentes para a transferência das aprendizagens até à esfera profissional do pós-graduando, que devem ser incluídas nas avaliações futuras.

6. Bibliografia

- Almeida, R. & Carneiro, P. (2009). The Return to Firm Investments in Human Capital. *Labour Economics*, 16(1), 97-106.
- Banerjee, P. M. (2013). Sustainable Human Capital: Product Innovation and Employee Partnerships in Technology Firms. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 20(2), 216-234.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Boeren, E. (2017). Researching lifelong learning participation through an interdisciplinary lens. *International Journal of Research & Method in Education*, 40(3), 299-310.
- Brinkerhoff, R. O. & Dressler, D. (2015). Using Evaluation to Build Organizational Performance and Learning Capability: A Strategy and a Method. *Wiley Online Library*, 54(7), 37-44.
- Brooks, R. & Everett, G. (2008). The impact of higher education on lifelong learning. *International Journal of Lifelong Education*, 27(3), 239-254.
- Chen, C. Y.; Chang, H.; Hsu, W. C.; & Sheen, G. J. (2017). Learning, Behaviour and Reaction Framework: A Model for Training Raters to Improve Assessment Quality. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 42(5), 705-723.
- Cheng, E. W. L., & Ho, D. C. K. (2001). A Review of Transfer of Training Studies in The Past Decade. *Personnel Review*, 30(1), 102-118.
- Chinta, R.; Kebritchi, M.; Elias, J. (2016). A Conceptual Framework for Evaluating Higher Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(6), 989-1002.
- Choy, L. (2014). The Strengths and Weaknesses of Research Methodology: Comparison and Complimentary between Qualitative and Quantitative Approaches. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 19(4), 99-104.

Declaração de Bolonha (1999), *Joint Declaration of the European Ministers of Education, Convened in Bologna on the 19th of June 1999*. Disponível online https://www.eurashe.eu/library/bologna_1999_bologna-declaration-pdf/ (acedido em junho 2019).

Eggins, H. (2014). Global Diversity: Emerging Trends. The Forefront of International Higher Education. *Higher Education Dynamics*, 42(1), 209-222.

Gillies, D. (2011). State Education as High-yield Investment: Human Capital Theory in European Policy Discourse. *Journal of Pedagogy*, 2(2), 224–245.

Grohmann, A. & Kauffeld, S. (2013). Evaluating Training Programs: Development and Correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development*, 17(2), 135-155.

Holton, E. (2005). Holton's evaluation model: New evidence and construct elaborations. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 37-54.

Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (2017). *Cursos de Formação Avançada e Especializada. Pós-graduações. Cursos*. Disponível online www.iscsp.ulisboa.pt (acedido em junho 2019).

Kirkpatrick Partners (2019). *The Kirkpatrick Model*. Disponível online <http://bit.ly/2edF4U8> (acedido em abril 2019).

McKenzie, D. & Woodruff, C. (2014). What Are We Learning from Business Training and Entrepreneurship Evaluations around the Developing World?. *The World Bank Research Observer*, 29(1), 48–82.

Nikandrou, I.; Brinia, V. & Bereri, E. (2009). Trainee perceptions of training transfer: an empirical analysis. *Journal of European Industrial Training*, 33(3), 255-270.

Park, S.; Lee, S.; Kim, TY.; Jun, H. & Kim, TS. (2017). A Performance Evaluation of Information Security Training in Public Sector. *Journal of Computer Virology and Hacking Techniques*, 13(4), 289–296.

Patton, M. (2012). A Utilization-Focused Approach to Contribution Analysis. *SAGE Journals*, 18(3), 364–377.

Petersén, A. & Olsson, J. (2014). An Evaluation Paradox In Social Work? An Empirical Study of Evaluation Use In Connection with Temporary Programmes in Swedish Social Work. *European Journal of Social Work*, 17(2), 175-191.

Raynor, M. & Craven, J. (2015). Looking Beyond Satisfaction: Evaluating The Value and Impact of Information Skills Training. *Health Information and Libraries Journal*, 32(1), 73-79.

Sachdeva, S. (2014). Effectiveness Evaluation of Behavioural Training and Development Programmes. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management (IFBM)*, 2(4), 218-226.

Shenge, A. (2014). Training Evaluation: Process, Benefits and Issues. *IFE Psychologia: An International Journal*, 22(1), 50-58.

Silva, C. & Pontes, V. (2013). A Pós-graduação no Processo Formacional do Bibliotecário: Concepções e Reflexões Teóricas. *Revista Biblios*, 53(1), 29-39.

Sin, C. & Neave, G. (2016). Employability Deconstructed: Perceptions of Bologna Stakeholders. *Studies in Higher Education*, 41(8), 1447-1462.

Stavropoulou, A. & Stroubouki, T. (2014). Evaluation of Educational Programmes – The Contribution of History to Modern Evaluation Thinking. *Health Science Journal*, 8(2), 193-204.

Steffens, K. (2015). Competences, Learning Theories and MOOCs: Recent Developments in Lifelong Learning. *European Journal of Education*, 50(1), 41-59.

Sujoy, D. (2012). Effective Learning in Higher Education: In Search of New Pedagogical Approaches. *AIMA Journal of Management and Research*, 6(4), 1-17.

7. Anexos

Anexo 1 – Questionário para os pós-graduandos

Questionário - Impacto do Ensino Pós-graduado do ISCSP-IEPG na Carreira e no Posto de Trabalho																																																																																																					
<p>O presente questionário destina-se à recolha de dados para a tese do mestrando, Manuel Sousa Antunes. Este, pretende identificar as perceções sobre o impacto do ensino pós-graduado do ISCSP-IEPG em termos de desenvolvimento pessoal e profissional dos participantes, bem como ao nível do desempenho nos respetivos contextos de Deseja-se, também, saber em que medida o Curso de Pós-Graduação (PG) satisfaz as expectativas dos pós-graduandos, bem como, por consequência, melhorar o desempenho em futuras edições. A sua opinião afigura-se, portanto, primordial para encetarmos um processo de melhoria contínua, ajustando aspetos organizativos, As informações aqui colhidas serão utilizadas apenas neste estudo, que não carece de identificação por parte dos respondentes.</p>																																																																																																					
<p>1. Caracterização geral</p> <p>Dados pessoais</p> <p>Sexo: Masculino ____ Feminino ____</p> <p>Idade ____</p> <p>Dados profissionais e funcionais</p> <p>Experiência profissional (número de anos): ____</p> <p>Cargo (descrever) ____</p> <p>Tempo de exercício no cargo (número de anos): ____</p> <p>Dados académicos</p> <p>Pós-graduação frequentada ____</p> <p>Pós-graduação concluída: Sim ____ Não ____</p> <p>Habilitações Literárias: Licenciatura ____ Mestrado ____ Doutoramento ____ Outra ____</p> <p>Área de formação base (descrever): ____</p>																																																																																																					
<p>2. Satisfação relativamente à pós-graduação</p> <p>2.1. Conteúdos programáticos</p> <p>Conteúdos lecionados</p> <p>Pertinência/atualidade dos conteúdos</p> <p>2.2. Métodos de ensino-aprendizagem</p> <p>Métodos utilizados na transmissão dos conteúdos</p> <p>Tempo dedicado às componentes teórica e prática</p> <p>Bibliografia proposta e documentação disponibilizada</p> <p>2.3. Equipa docente</p> <p>Domínio e clareza na exposição das matérias lecionadas</p> <p>Aplicação de metodologias pedagógicas adequadas</p> <p>Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas e/ou apoio nas dificuldades sentidas</p> <p>2.4. Sistema de avaliação</p> <p>Métodos de avaliação</p> <p>Celeridade na apresentação dos resultados</p> <p>2.5. Organização e logística</p> <p>Duração do Curso de pós-graduação (adequação do tempo ao programa)</p> <p>Adequação das infra-estruturas (salas de aula e de estudo, biblioteca) e dos suportes pedagógicos (quadros didáticos, projetor, meios audiovisuais)</p> <p>Disponibilidade do apoio administrativo e respetiva qualidade da resposta</p>																																																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> <tr> <td>Totalmente insatisfeito</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Totalmente satisfeito</td> </tr> </tbody> </table>							1	2	3	4	5	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito	Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito
	1	2	3	4	5																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
Totalmente insatisfeito					Totalmente satisfeito																																																																																																
<p>3. Perceção da transferência das competências adquiridas na pós-graduação para as práticas pessoais</p> <p>Obtive ou incrementei aprendizagens passíveis de aplicabilidade prática</p> <p>Aumentei o meu pensamento crítico</p> <p>Aumentei ou passei a apresentar ideias e soluções inovadoras</p>																																																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> </tbody> </table>							1	2	3	4	5	Discordo totalmente					Concordo totalmente	Discordo totalmente					Concordo totalmente	Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																								
	1	2	3	4	5																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
<p>4. Perceção da transferência das competências adquiridas na pós-graduação para as práticas profissionais</p> <p>4.1. Impacto na profissão</p> <p>A pós-graduação permitiu a atualização dos meus conhecimentos profissionais</p> <p>Os conhecimentos adquiridos na pós-graduação são aplicáveis no meu trabalho diário</p> <p>Os resultados das minhas avaliações de desempenho melhoraram após a frequência da pós-graduação</p> <p>4.2. Impacto na carreira</p> <p>Na sequência da pós-graduação progredi na carreira (maiores responsabilidades, tarefas mais complexas, mudança de área funcional e/ou cargo superior na hierarquia organizacional)</p> <p>Na sequência da pós-graduação vi incrementado o pacote de remunerações e benefícios</p> <p>Na sequência da pós-graduação tive oportunidades para transitar e/ou mudei de organização</p> <p>Na sequência da pós-graduação consegui emprego</p>																																																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> </tbody> </table>							1	2	3	4	5	Discordo totalmente					Concordo totalmente	Discordo totalmente					Concordo totalmente	Discordo totalmente					Concordo totalmente	Discordo totalmente					Concordo totalmente	Discordo totalmente					Concordo totalmente	Discordo totalmente					Concordo totalmente	Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																
	1	2	3	4	5																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
<p>5. Perceção da influência das competências adquiridas durante a pós-graduação no desempenho da organização da qual faz(a) parte</p> <p>Na sequência da pós-graduação estabeleci ou ajudei a estabelecer estratégias e procedimentos, que resultaram na melhoria do desempenho da organização(ões) onde trabalho(ei)</p> <p>Na sequência da pós-graduação participei em projetos e/ou na prossecução de processos com impacto direto nos resultados da organização(ões) onde trabalho(ei)</p>																																																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> <tr> <td>Discordo totalmente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Concordo totalmente</td> </tr> </tbody> </table>							1	2	3	4	5	Discordo totalmente					Concordo totalmente	Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																														
	1	2	3	4	5																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
Discordo totalmente					Concordo totalmente																																																																																																
<p>6. Opinião global sobre a pós-graduação</p> <p>Como avaliaria a pós-graduação que frequentou?</p> <p>Recomendaria a pós-graduação a colegas/familiares/amigos?</p> <p>Frequentaria um outro Curso de pós-graduação do ISCSP?</p>																																																																																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Insuficiente</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Excelente</td> </tr> <tr> <td>Não</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Sim</td> </tr> <tr> <td>Não</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Sim</td> </tr> </tbody> </table>							1	2	3	4	5	Insuficiente					Excelente	Não					Sim	Não					Sim																																																																								
	1	2	3	4	5																																																																																																
Insuficiente					Excelente																																																																																																
Não					Sim																																																																																																
Não					Sim																																																																																																

Anexo 2 – Satisfação relativamente à Pós-Graduação | Conteúdos programáticos

Gráfico 1 | Conteúdos lecionados

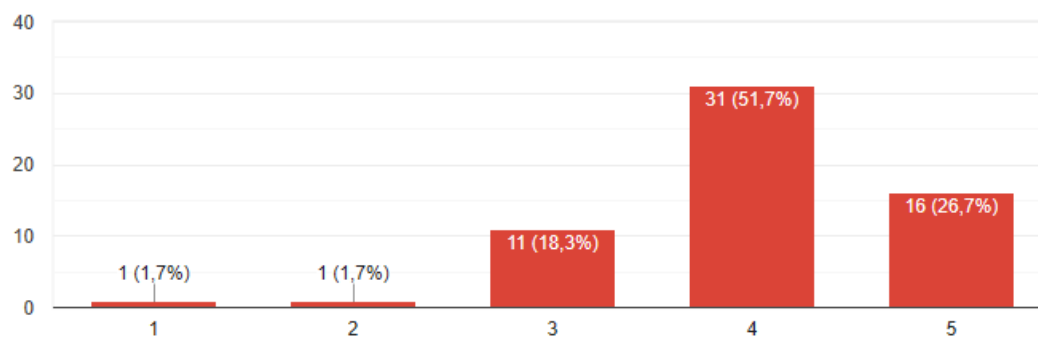
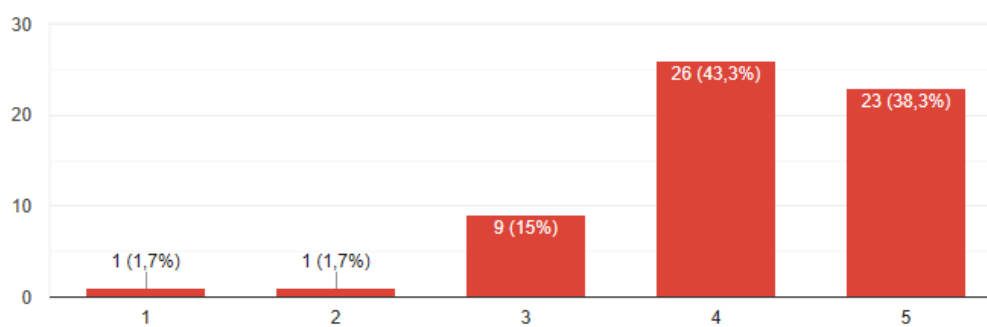


Gráfico 2 | Pertinência/atualidade dos conteúdos



Anexo 3 – Satisfação relativamente à Pós-Graduação | Métodos de ensino-aprendizagem

Gráfico 3 | Métodos utilizados na transmissão dos conteúdos

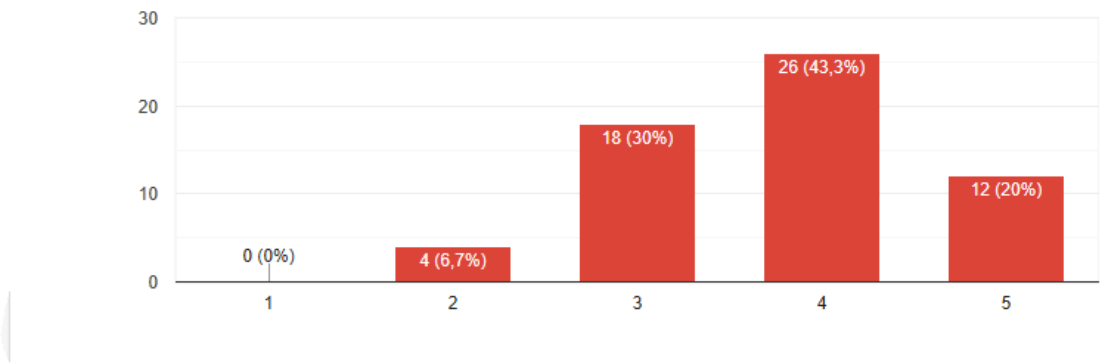


Gráfico 4 | Tempo dedicado às componentes teórica e prática

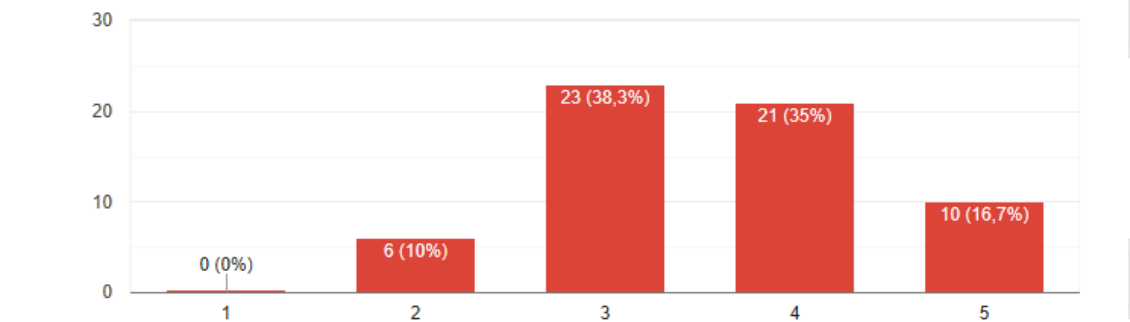
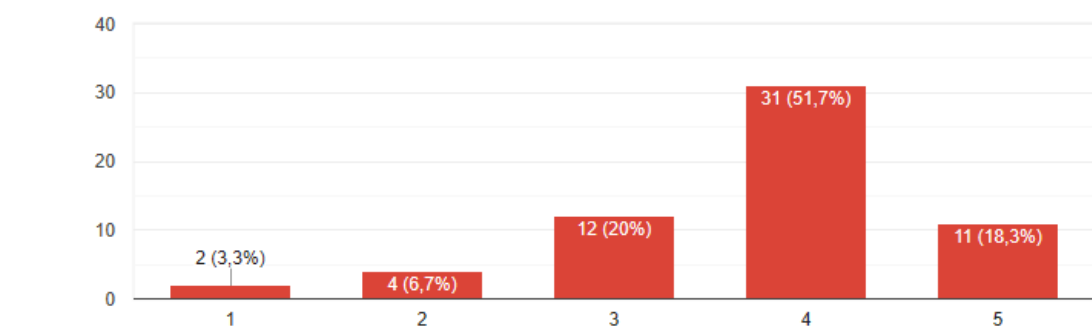


Gráfico 5 | Bibliografia proposta e documentação disponibilizada



Anexo 4 – Satisfação relativamente à Pós-Graduação | Equipa docente

Gráfico 6 | Domínio e clareza na exposição das matérias lecionadas

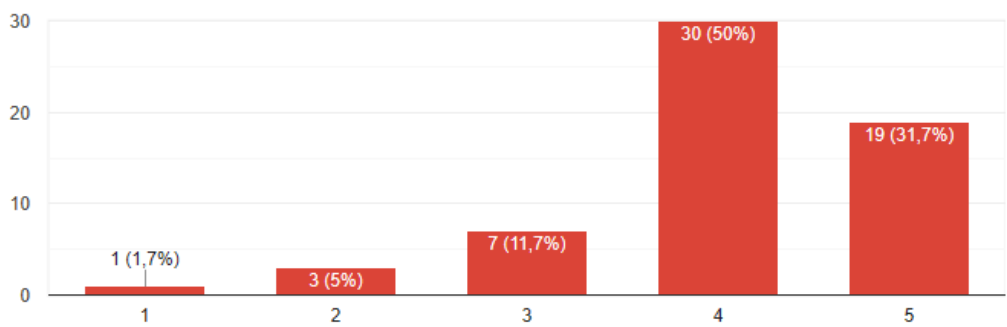


Gráfico 7 | Aplicação de metodologias pedagógicas adequadas

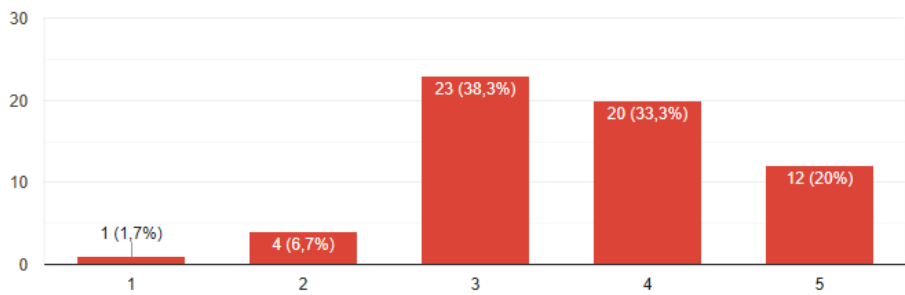
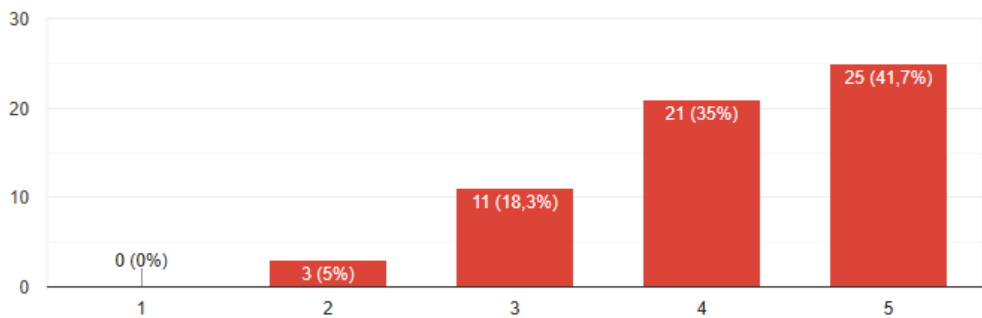


Gráfico 8 | Disponibilidade para esclarecimento de dúvidas e/ou apoio nas dificuldades sentidas



Anexo 5 – Satisfação relativamente à Pós-Graduação | Sistema de avaliação

Gráfico 9 | Métodos de avaliação

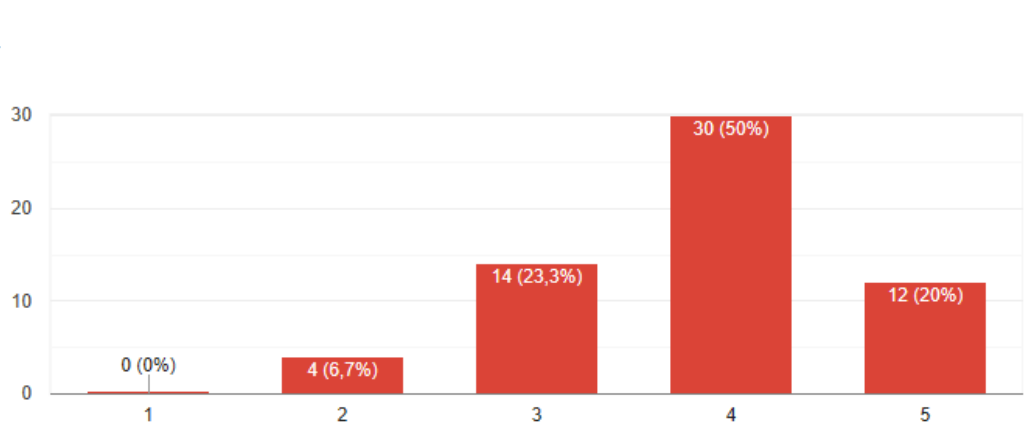
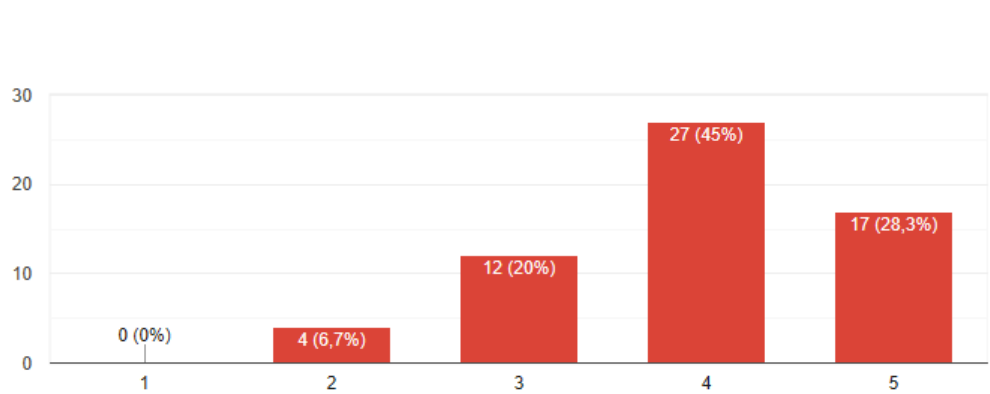


Gráfico 10 | Celeridade na apresentação dos resultados



Anexo 6 – Satisfação relativamente à Pós-Graduação | Organização e logística

Gráfico 11 | Duração do curso de pós-graduação (adequação do tempo ao programa)

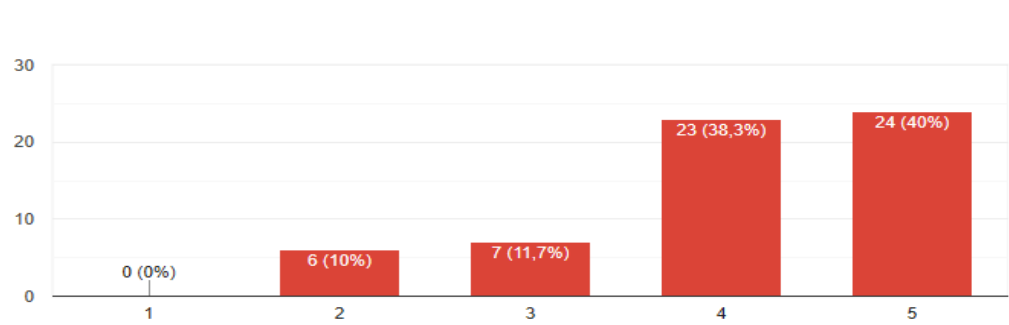


Gráfico 12 | Adequação das infraestruturas e dos suportes pedagógicos

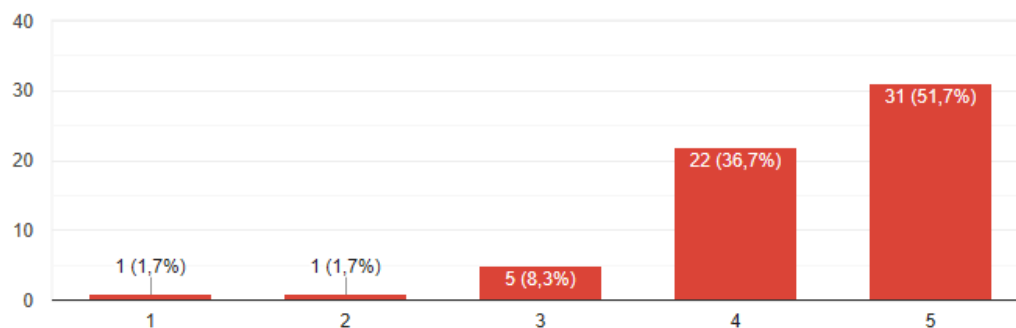
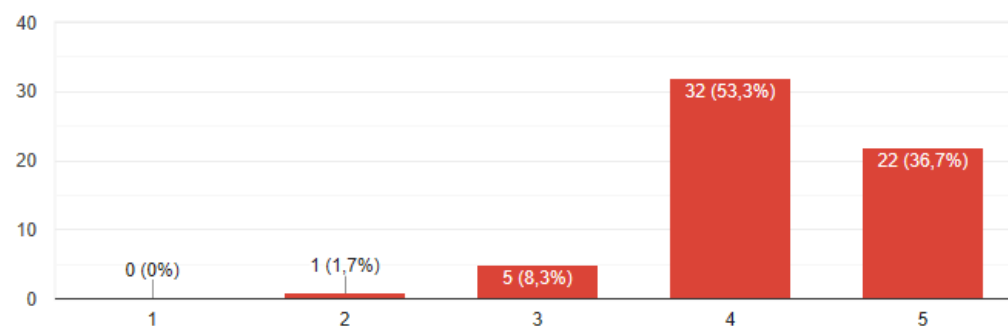


Gráfico 13 | Disponibilidade do apoio administrativo e respetiva qualidade da resposta



Anexo 7 – Perceção da transferência das competências adquiridas na pós-graduação para as práticas pessoais

Gráfico 14 | Obtenção ou incremento de aprendizagens passíveis de aplicabilidade prática

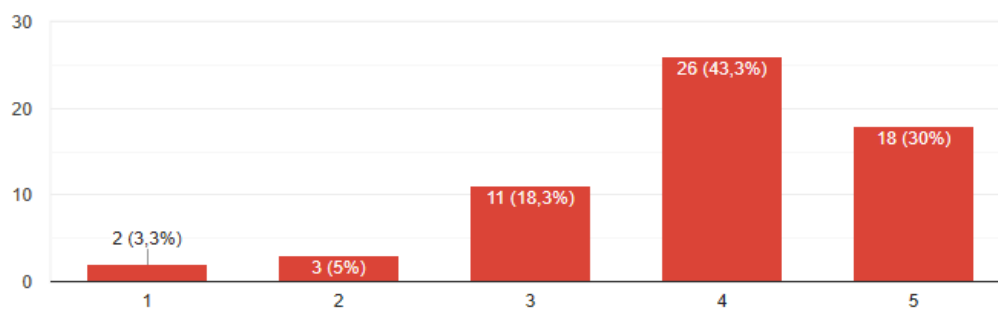


Gráfico 15 | Aumento do pensamento crítico

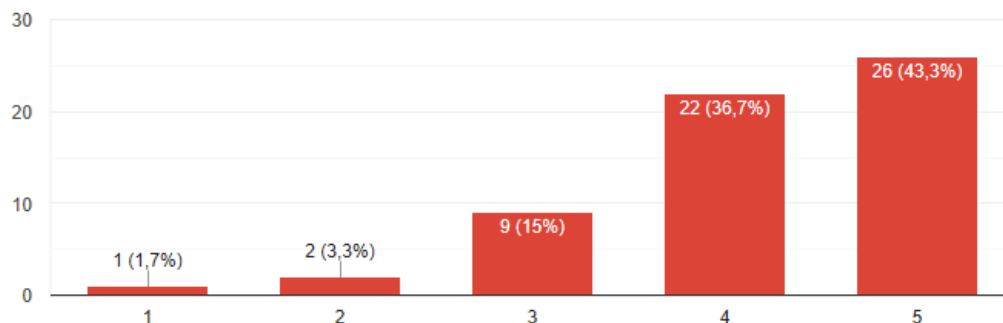
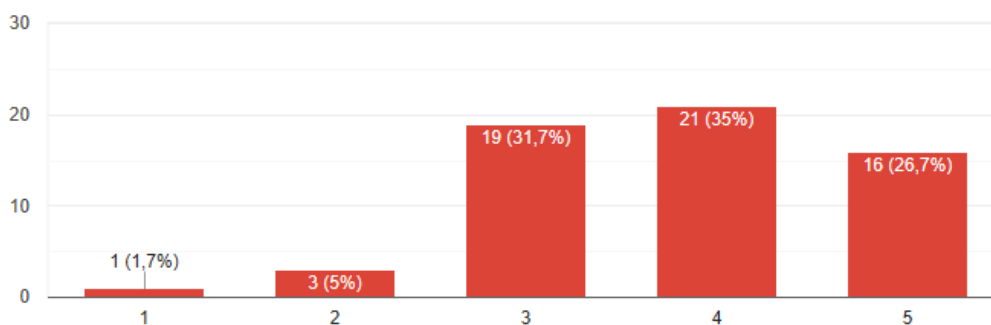


Gráfico 16 | Apresentação de ideias e soluções inovadoras



Anexo 8 – Percepção da transferência das competências adquiridas na pós-graduação para as práticas profissionais | Impacto na profissão

Gráfico 17 | Atualização dos conhecimentos profissionais

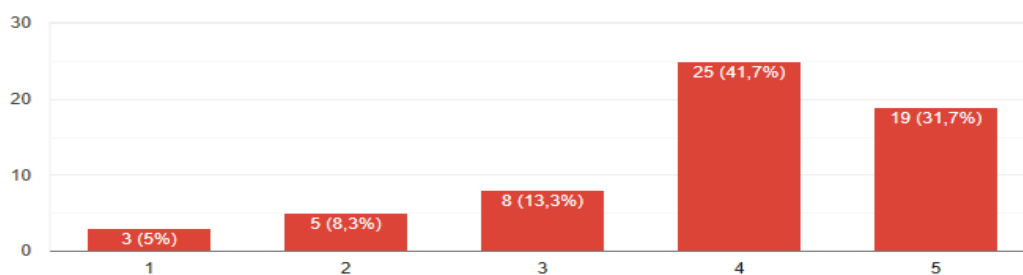


Gráfico 18 | Aplicabilidade no trabalho diário dos conhecimentos obtidos na PG

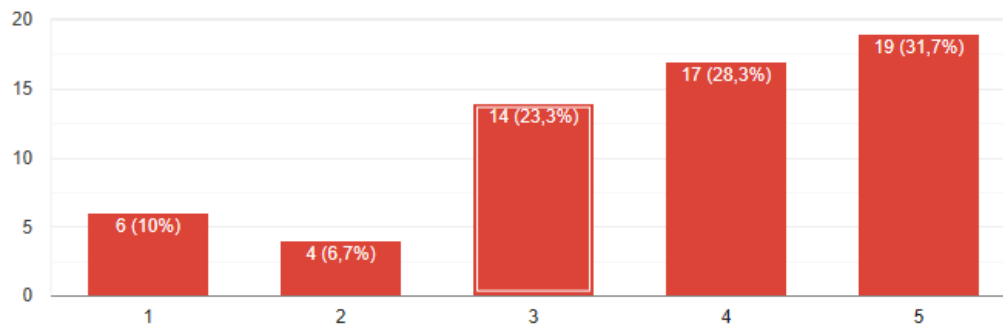
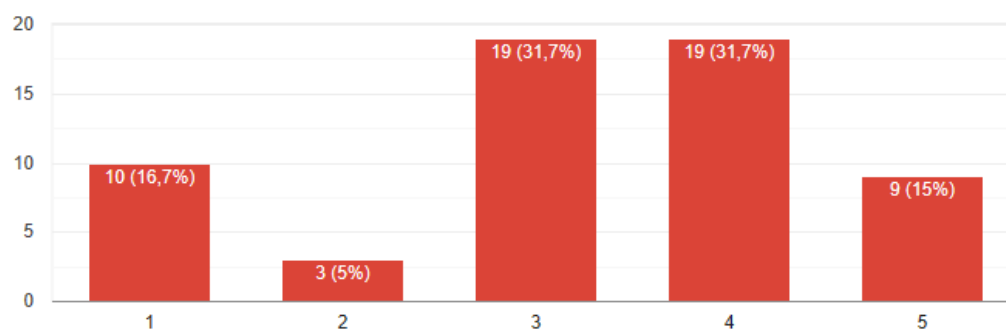


Gráfico 19 | Melhoria da avaliação de desempenho após a frequência da PG



Anexo 9 – Percepção da transferência das competências adquiridas na pós-graduação para as práticas profissionais | Impacto na carreira

Gráfico 20 | Progressão na carreira

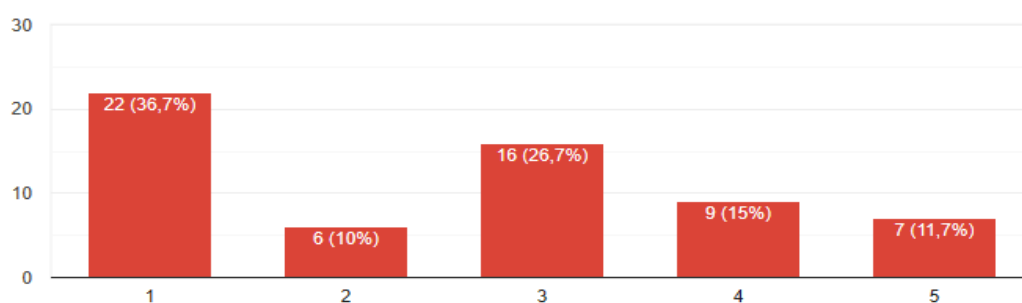


Gráfico 21 | Aumento do pacote de remunerações e benefícios

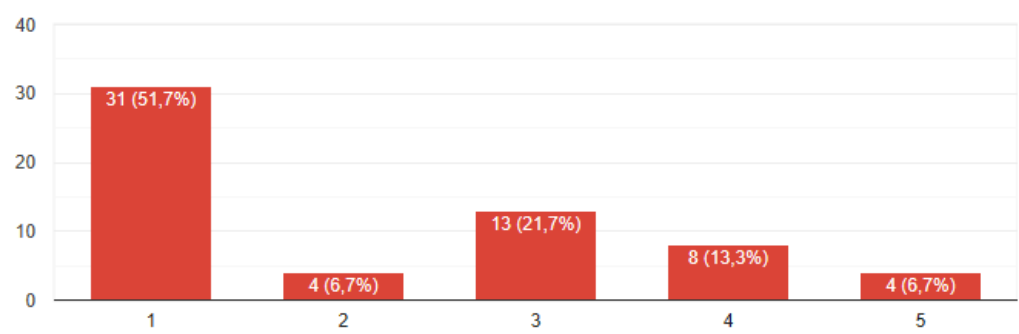


Gráfico 22 | Transição ou mudança de carreira

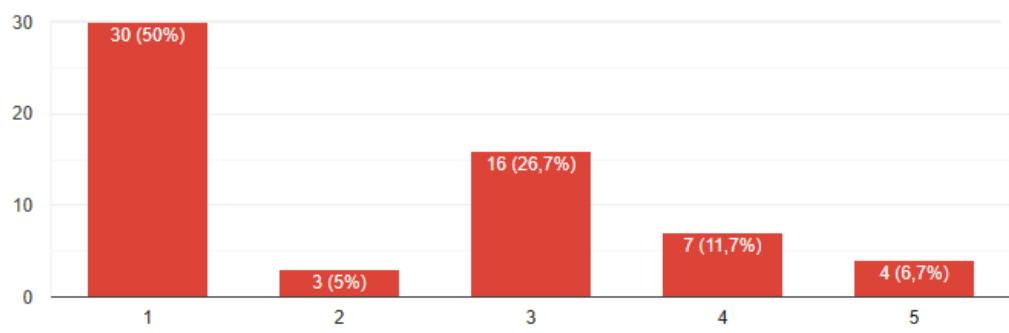
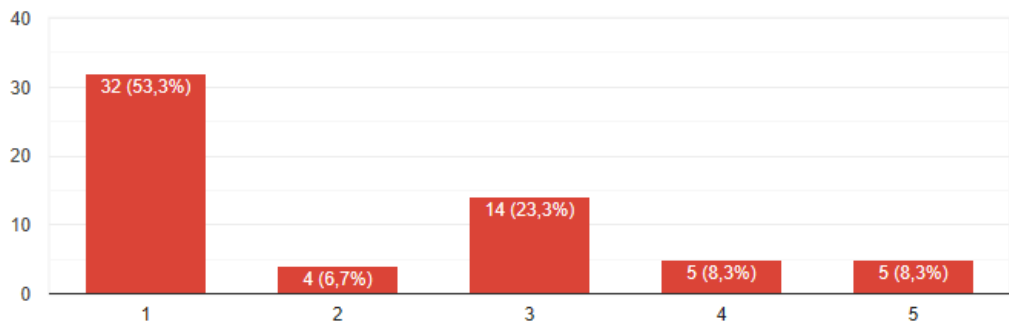


Gráfico 23 | Obtenção de emprego



Anexo 10 – Percepção dos alunos quanto à influência das competências adquiridas durante a pós-graduação no desempenho da organização da qual faz(ia) parte

Gráfico 24 | Melhoria do desempenho da organização

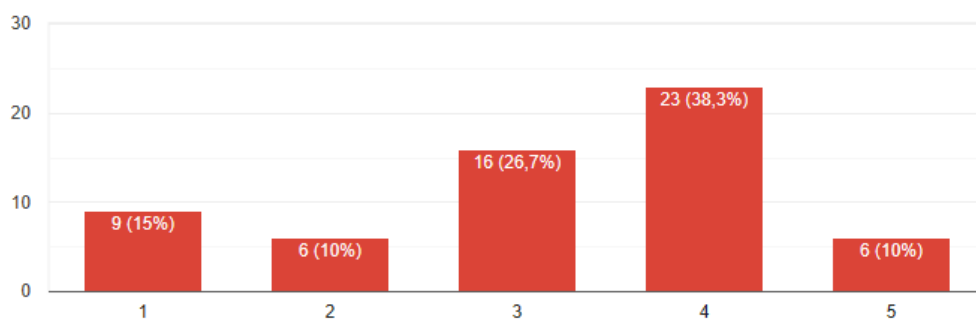
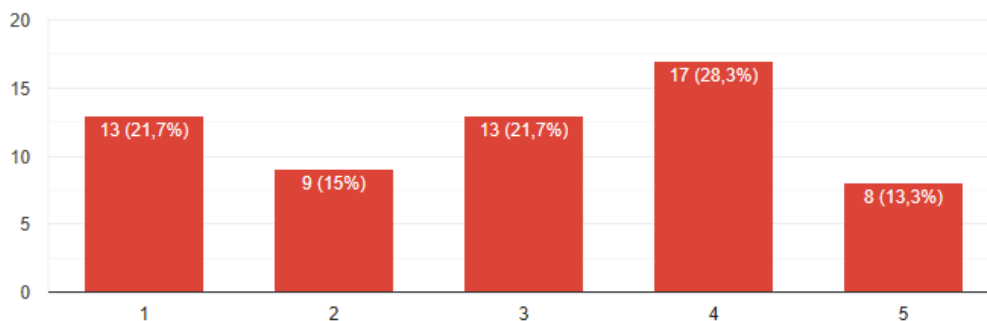


Gráfico 25 | Participação em projetos e/ou na prossecução de processos com impacto direto nos resultados da organização



Anexo 11 – Opinião global dos alunos sobre a pós-graduação

Gráfico 26 | Avaliação da PG

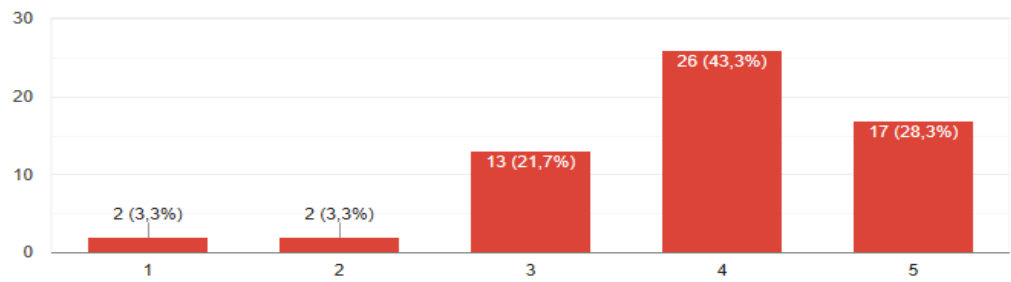


Gráfico 27 | Recomendação da PG a colegas/familiares/amigos

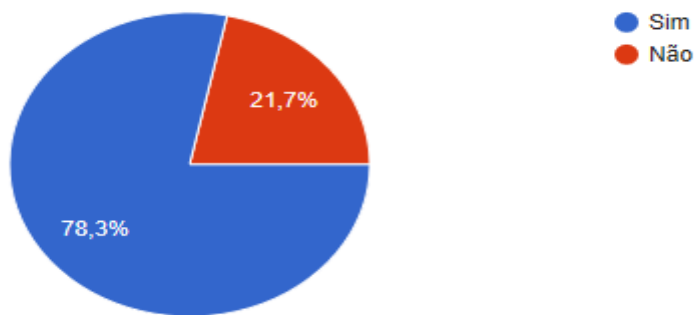


Gráfico 28 | Abertura para a frequência de outra PG no ISCSP

